

INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
(CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA
FORÇA AÉREA)

2008/2009



TII

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA
RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO
ASSIM DOUTRINA OFICIAL DA FORÇA AÉREA PORTUGUESA**

A FORMAÇÃO CONTÍNUA NA FORÇA AÉREA

JOSÉ FERNANDO PIRES RIBEIRO
CAPITÃO TMMEL



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

A FORMAÇÃO CONTÍNUA NA FORÇA AÉREA

CAP/TMMEL José Fernando Pires Ribeiro

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA 2008/2009

Pedrouços 2009



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

A FORMAÇÃO CONTÍNUA NA FORÇA AÉREA

CAP/TMMEL José Fernando Pires Ribeiro

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA 2008/2009

Orientador: TCOR/TMMA Vale de Lima

Pedrouços 2009



Agradecimentos

Aos camaradas deste curso que me foram auxiliando com as suas ideias e com as suas críticas, muito especialmente os meus amigos CAP/TINF José Marques e CAP/ENGAER Teresa Cabral;

A todos os que voluntariamente colaboraram dando resposta aos inquéritos solicitados e às entrevistas realizadas;

Ao meu orientador, TCOR/TMMA Vale de Lima, pelo seu espírito crítico e disponibilidade.

Ao MAJ/TMMEL João Maia pelo seu vasto e precioso conhecimento na área da formação da Força Aérea e pela inteira disponibilidade e amizade sempre demonstradas;

À minha esposa Rosário, por ter ficado na ilha Terceira a tomar conta do Afonso de cinco anos e do Diogo de sete anos que ficaram privados do pai durante os extensos sete meses deste curso.

E como todas as coisas grandes começam sempre, por simples e pequenas coisas, ao meu pequenino Afonso que me deu força para continuar pelas suas palavras de ânimo que sempre estiveram presentes “...pai vê se és Major para poderes mandar na escola da Guida...”



Índice

Introdução	1
1. O Ensino e a Formação na Força Aérea	4
a. Generalidades	4
b. O conceito de Formação nas Forças Armadas.....	5
c. A Promoção da Formação Contínua e do Auto-Desenvolvimento	6
d. As diversas Tipologias de Cursos.....	7
e. Carreira de Sargentos – Cargos e Conteúdos Funcionais.....	8
f. A Formação Inicial e a Formação Contínua na carreira de Sargentos	9
2. Modelo de Formação	12
a. Modelo de Formação da NAVY	12
b. O Modelo de Formação da DINST para a Força Aérea	13
c. Perfis Profissionais:	15
3. Tratamento e Análise dos Dados em Estudo	16
a. Caracterização do Problema	16
b. Caracterização do Inquirido	17
c. Caracterização da Avaliação de Necessidades de Formação	18
d. Resultados apurados por Vector de Desenvolvimento	19
(1) Formação para o Desenvolvimento Profissional	19
(2) Formação para o Desenvolvimento Pessoal.....	20
(3) Formação para o Desenvolvimento da Educação/Formação Militar ..	21
(4) Formação para o Desenvolvimento das Certif./Qualif. Operacionais	23
e. Forma de realização das formações/acções de formação	23
4. Discussão dos Resultados obtidos face às hipóteses	23
Conclusões:.....	26
Bibliografia	31



Índice de ilustrações

Ilustração 1 – A Formação Contínua dos Sargentos.....	11
Ilustração 2 – Modelo de Formação da DINST para a FA	13

Índice de Anexos

Anexo A – Corpo de Conceitos.....	A-1
Anexo B – Inquérito Total das Respostas aos Inquiridos e Distribuição por Idades	B-1
Anexo C – Avaliação das Necessidades de Formação	C-1
Anexo D – Formações após a Conclusão do CFS	D-1
Anexo E – Necessidades de Formação – Desenv.Profissional.....	E-1
Anexo F – Necessidades de Formação – Desenv.Pessoal.....	F-1
Anexo G – Necessidades de Formação – Desenv.Ed./Formação Militar.....	G-1
Anexo H – Necessidades de Formação – Desenv.Certif./Qualif.Prof.....	H-1
Anexo I – Competências Profissionais.....	I-1
Anexo J – Desenvolvimento Profissional – MELECT.....	J-1
Anexo K – Desenvolvimento Profissional – MELECA.....	K-1
Anexo L – Desenvolvimento Profissional – MELIAV	L-1
Anexo M – Desenvolvimento Pessoal – MELECA	M-1
Anexo N – Desenvolvimento Pessoal – MELECT	N-1
Anexo O – Desenvolvimento Pessoal – MELIAV.....	O-1
Anexo P –Desenv.Educ./Form.Militar - MELECA	P-1
Anexo Q – Desenv.Educ./Form.Militar – MELECT	Q-1
Anexo R – Desenv.Educ./Form.Militar – MELIAV	R-1
Anexo S – Inquérito dirigido aos Sargentos.....	S-1
Anexo T – Modalidades de Acção de Formação.....	T-1
Anexo U – Entrevistas realizadas.....	U-1
Anexo V – Parâmetros sobre a Língua Inglesa	V-1



Resumo

A preocupação com a formação contínua dos seus efectivos representa para a Força Aérea um desafio permanente no domínio dos seus recursos humanos, pois constitui um pilar fundamental, não só para o cumprimento das suas missões operacionais, como também constitui uma mais valia no plano das motivações pessoais e do reconhecimento profissional.

A Força Aérea como ramo altamente tecnológico ligada a sistemas de armas desenvolvidos e complexos e a sistemas de transmissão e comunicações modernos, necessita de desenvolver, também nesta vertente tecnológica, a formação contínua dos seus elementos.

Mas a formação tem de ser vista numa perspectiva de conjunto, como um modelo de formação integrado composto por vários vectores em que cada um representa o desenvolvimento de competências numa área específica, mas que interagem uns com os outros de forma harmoniosa e cujo desenvolvimento particular num determinado vector de formação representa uma contribuição para um melhor desempenho geral.

Desta forma foi analisada a formação contínua dos Sargentos do QP desde que finalizaram o seu Curso de Formação de Sargentos até ingressarem no Curso de Promoção a Sargento-Chefe. Este é um intervalo muito grande, de cerca de 20 anos, que interessa investigar em termos de formação contínua. Foi restringido o âmbito do estudo a três especialidades, aos MELECT, MELECA e MELIAV, que se encontram ligadas pela sua origem científica comum que apresentam, mas cujos aspectos técnicos são muito diferentes.

Dentro desta linha de acção pretendeu-se analisar as necessidades de formação para garantir a aquisição de competências associadas ao desempenho das tarefas dos elementos destas três especialidades nos diversos vectores de formação.

Para atingirmos o nosso objectivo recorreu-se ao método de investigação em Ciências Sociais proposto pelo Instituto de Ensino Superior Militar (IESM). Este método inicia-se com uma pergunta de partida, estando associadas outras, que dela derivam, procurando-se dar as respostas através da formulação de hipóteses.

No campo da pesquisa foram principalmente utilizados inquéritos por questionário aos elementos da categoria de sargentos das Unidades/Orgãos BA5, BA6, BA11 e CME.



Complementou-se essa pesquisa com a consulta a documentos e a diversos estudos já efectuados e à realização de entrevistas.

Este trabalho de investigação permitiu identificar a existência de necessidades de formação para garantir a aquisição de competências associadas ao desempenho das tarefas realizadas.

Podem e devem ser criadas condições dentro da Força Aérea que permitam ultrapassar as dificuldades identificadas.



Abstract

The concern with the continuous training of the Air Force staff represents a permanent challenge in the field of human resources. It is a cornerstone, not only to fulfill the operational missions, but it also constitutes an added value in terms of Personal motivation and professional recognition.

The Air Force and high-technology industry of the weapons systems need to develop the training of their elements due to the complexity of technology.

But training has to be seen in a whole, as a model of integrated training consisting of several vectors. Each represents the development of expertise in a specific area, but all interact with each other and all the specific training is a contribution to a better overall performance.

Thus, we analyzed the continuous training of the QP Sergeants from their initial training courses to the Master Sergeant Promotion Course. This is a very large range of about 20 years, and consequently it matters in terms of research for this work. Three specialties, MELECT, MELECA and MELIAV, were studied they linked by their common origin but the technical aspects are very different.

Within this line of action, the training needed to ensure the accomplishment of the duties of these three elements in the various aspects of specialty training was analysed.

To achieve our goal, the method of research in social sciences proposed by the Institute of Higher Military Education (IESM) was used.

This method begins with an initial question and then others which derive from it. To these we try to give answers through the formulation of hypotheses.

The field research was made with a questionnaire to the sergeants of Units BA5, BA6, BA11, and CME.

This research was complemented by the reviewing of documents and various studies already conducted and with some interviews.

This research work has identified the existence of training needs to ensure the acquisition of skills associated with the technical tasks.

The identified difficulties can and should be overcome by the PRTAF.



Palavras-chave

Desempenho de funções, Competências, Modelo de Formação, Formação Contínua, Desempenho de Funções, Vectores de Desenvolvimento.



Lista de Abreviaturas

1CAB – Primeiro-cabo
BA5 – Base Aérea n.º 5
BA6 – Base Aérea n.º 6
BA11 – Base Aérea n.º 11
CADJ – Cabo Adjunto
COFA – Comando Operacional da Força Aérea
CFMTFA – Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
CME – Centro de Manutenção Electrotécnica
CPSC – Curso de Promoção a Sargento-chefe
EMFAR – Estatuto dos Militares das Forças Armadas
FA – Força Aérea
FAP – Força Aérea Portuguesa
FFAA – Forças Armadas
MELECT – Mecânico de Electricidade
MELECA – Mecânico de Electrónica
MELIAV – Mecânico de Electricidade de avião
PCME – Plano de Cursos e Missões no Estrangeiro
PCN – Plano de Cursos Nacional
PFC – Programa de Formação Complementar
QP – Quadro Permanente
SAJ – Sargento-ajudante
SICOM – Sistema Integrado de Comunicações
SMOR – Sargento-Mor



Introdução

“If a man empties his purse into his head, no man can take it away from him. An investment in knowledge always pays the best interest.”

Benjamin Franklin

A formação, em sentido genérico é designada, segundo o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), por formação militar e representa para a Força Aérea (FA) um desafio permanente no domínio dos seus recursos humanos, pois constitui um pilar fundamental para o cumprimento das suas missões. Nesta perspectiva, a FA será uma Instituição tanto mais eficiente e respeitada, quanto maior for a qualidade dos seus recursos humanos. Recrutar, motivar e preparar militares de excelência constitui, pois, um desafio que só será possível concretizar através de uma ligação estreita e coordenada entre as dimensões de recrutamento, formação contínua e avaliação do desempenho, direccionadas para a gestão de carreira dos militares.

No contexto actual, o factor humano assume-se cada vez mais como um factor crítico para qualquer Organização. A maior complexidade tecnológica dos sistemas e a sua diversidade, a par com a redução de efectivos, determinam uma procura acrescida e mais exigente de pessoas devidamente qualificadas e paralelamente, uma maior flexibilidade e valorização dos efectivos existentes. A procura incessante das respostas para os problemas da formação dos elementos da FA requer que se olhe para a Instituição numa perspectiva global, de percepção e de adaptação aos novos ventos de mudança.

A opção pelo tema e a oportunidade da investigação prende-se com a necessidade da FA se posicionar na vanguarda da formação dos seus elementos, permitindo-lhes uma formação permanente, contínua e actualizada de conhecimentos que respondam não só aos requisitos da missão, mas também às suas motivações pessoais, aliadas a um reconhecimento profissional.

O trabalho de investigação centra o seu estudo na avaliação das acções formativas ao longo da vida para o universo dos militares da categoria de Sargentos da vertente técnica de electricidade e electrónica das especialidades de Mecânicos de Electricidade (MELECT), Mecânicos de Electrónica (MELECA) e Mecânicos de Electrónica de Avião (MELIAV).



O estudo foi desenvolvido sobre estas três especialidades por se tratar de áreas com origem científica comum (matemática, física e electricidade), mas cujos aspectos técnicos são muito diferentes.

Será imposta como delimitação temporal o período entre o fim do Curso de Formação de Sargentos (CFS) e o Curso de Promoção a Sargento-chefe (CPSC) das referidas especialidades.

Este trabalho de investigação individual foi desenvolvido seguindo o método de investigação em Ciências Sociais, segundo Raymond Quivy e Luc Van Campenhout, proposto pelo Instituto de Estudos Superiores Militares.

No enquadramento em que se desenvolveu este trabalho, efectuou-se a formulação da seguinte pergunta de partida que serviu de base a toda a investigação:

A actual formação contínua satisfaz as necessidades das vertentes do Desenvolvimento Profissional, Pessoal, da Educação Militar Profissional e das Certificações e Qualificações dos Sargentos das especialidades MELECA, MELECT e MELIAV?

À pergunta principal estão associadas outras, que dela derivam, e que se tentou dar resposta com esta investigação:

Quais as competências necessárias a adquirir pelos Sargentos destas especialidades da FAP, de forma a satisfazerem os vectores de formação?

Quais as necessidades de formação para garantir a aquisição de competências associadas ao desempenho dos MELECA, MELECT e MELIAV?

Após concluída a problemática da investigação passamos à elaboração do Modelo de Análise. Definimos, primeiramente, a nossa conceptualização, com a elaboração dum corpo de conceitos e seguidamente, definimos as proposições que serviram de resposta às perguntas colocadas na investigação, através da formulação de duas hipóteses, que guiaram todo o trabalho de recolha e análise dos dados e que tiveram, por sua vez, de ser testadas, corrigidas e aprofundadas ao longo desta investigação.

Primeira hipótese (H1): As competências conferidas pelo actual modelo de formação contínua satisfazem as necessidades de formação.

Segunda hipótese (H2): Uma alteração ao modelo de formação contínua permite a aquisição das competências adequadas ao desempenho das suas funções.

Na nossa conceptualização, elaboramos um corpo de conceitos que se encontram explicitados e desenvolvidos no Anexo A dos quais destacamos os conceitos operacionais



de Competências, Necessidades de Formação, Modelo de Formação e Formação Contínua que serão mais utilizados ao longo da investigação.

Este trabalho apresenta, num primeiro capítulo, uma perspectiva daquilo que é o ensino e a formação nas Forças Armadas, o conceito de Formação e as ligações históricas deste conceito a outros como o de Instrução Militar e Treino Físico, a que nos habituamos a chamar de Formação Militar.

Falaremos da promoção da Formação Contínua e do Auto-Desenvolvimento, das diversas tipologias de cursos existentes, assim como da Formação Inicial e Contínua na carreira de Sargentos.

Posteriormente, num segundo capítulo, será apresentado o Modelo de Formação da Direcção de Instrução (DINST) para a FA, realçando-se os principais aspectos constitutivos do mesmo e fazendo-se referência ao modelo implementado na Marinha dos Estados Unidos.

Num terceiro capítulo, faremos a análise das informações, etapa do método científico que corresponde à fase de verificação, onde serão apresentados, os resultados do tratamento e da análise dos dados colocados em estudo através dos inquéritos realizados aos Sargentos e das entrevistas efectuadas.

Num quarto capítulo, debater-se-ão as questões derivadas da questão central, que constituem elemento fundamental para a caracterização e solução do problema apresentado, dando particular relevância à hipótese considerada mais adequada para responder à pergunta de partida.

Por último, apresentam-se as principais conclusões resultantes do desenvolvimento do trabalho de investigação realizado, fazendo-se um pequeno resumo das tarefas desenvolvidas ao longo da investigação, apresentando-se os principais contributos e as propostas ou recomendações para o futuro.



1. O Ensino e a Formação na Força Aérea

a. Generalidades

A preocupação permanente com a formação dos recursos humanos constitui um dos pilares essenciais das Organizações, uma vez que são o seu activo mais precioso. A preocupação com a aquisição e actualização de competências dos seus elementos deverá ser uma preocupação permanente das Organizações modernas.

Joaquim Coimbra observou que “ (...) A actualização e a reconversão das competências e conhecimentos inicialmente adquiridos torna-se não só um imperativo como, apoiada num processo de aprendizagem ao longo da vida, tal actualização acabará por se configurar, ao menos enquanto possibilidade, como uma actividade de desenvolvimento e de realização pessoal” (Coimbra, 2001, 27).

O constante desenvolvimento tecnológico e científico obriga a exigências de actualização, de reconversão profissional e de adaptação à mudança que, de um modo mais ou menos permanente, são exigidas às pessoas, num mundo caracterizado pela mudança contínua e acelerada em todos os vectores do conhecimento. Assim, a reconversão profissional permanente torna-se um imperativo.

O desafio é lançado não só aos governos, através das suas políticas educativas como às próprias organizações, enquanto estruturas catalisadoras de potencial humano, o ter de assegurar a todos os seus elementos, o acesso permanente e continuado à formação.

Assim, afigura-se como indispensável que cada militar tenha a possibilidade de, ao longo do seu itinerário profissional, ter a oportunidade de poder aprofundar e alargar o conjunto das competências de base adquiridos no decurso da formação inicial antecedente.

Assegurada a formação inicial através da aquisição das competências necessárias ao desempenho inicial do militar, a actualização e a reconversão permanente dessas competências, ao longo da carreira, torna-se um imperativo para o desenvolvimento das aprendizagens inicialmente adquiridas.

A formação de todos os seus elementos, no seu sentido genérico, reveste-se de primordial importância para a FA, pelo que se deverá olhar com atenção para o



tipo de formação que lhes é ministrada, sob pena de não se acompanhar o progresso e, inevitavelmente, se estar a hipotecar o futuro da Organização.

A FA, como Instituição responsável pela gestão dos seus recursos humanos e pela operação e manutenção de sistemas de armas tecnologicamente avançados, não pode ficar alheia às transformações decorrentes da sociedade, pelo que é fundamental acompanhar os avanços científicos e tecnológicos decorrentes da sociedade civil e assim assegurar uma formação contínua e actualizada aos seus elementos.

Nesta perspectiva, a formação contínua ministrada deverá assegurar um desenvolvimento normal dos vectores relacionados com o desenvolvimento pessoal, profissional, das qualificações e certificações e do desenvolvimento da educação militar.

b. O conceito de Formação nas Forças Armadas

O conceito de formação nas Forças Armadas Portuguesas evoluiu ao longo do tempo.

Este conceito, remonta à criação da Marinha de Guerra Portuguesa e está estreitamente ligado aos conceitos de Instrução Militar e de Treino Físico, actualmente designados por Formação Militar, e visa a continuação da preparação do militar para o exercício das respectivas funções, abrangendo as componentes de natureza técnico-militar, científica, cultural e de aptidão física.

As Forças Armadas Portuguesas fornecem aos seus elementos militares a oportunidade de obterem formação militar contínua adequada, quer relativamente às suas capacidades individuais, quer aos interesses específicos da própria Instituição Militar, sempre em conformidade com a categoria, o posto, a classe, a arma, o serviço ou a especialidade a que o respectivo militar pertence, tendo sempre como objectivo específico a missão, o teatro de operações e a preparação para a realização da missão/função a que se destina.

A formação militar engloba sempre uma acção bipartida de responsabilidade, sendo uma das responsabilidades da Instituição Militar que a ministra e outra do respectivo militar a quem se exige um verdadeiro empenhamento pessoal.



Efectuando uma pequena resenha histórica, começamos por dizer que em 1971 foi criado um grupo de trabalho no âmbito da NATO, o “Nato Training Group Joint Services Sub-group”¹, com o objectivo de dar continuidade ao desenvolvimento e à aplicação da tecnologia da formação no âmbito das Forças Armadas dos membros da Aliança Atlântica.

Este Grupo de trabalho é actualmente designado por “NATO Training Group Working Group on Individual Training and Education Developments, abreviado para NTG WG/IT&ED e ficou com a responsabilidade de promover a compreensão comum de princípios e de filosofias de formação diferentes e de informar sobre o sucesso dessas inovações.

O conceito e os princípios inerentes à formação e os seus principais benefícios têm vindo a tornar-se numa questão vital para muitas organizações quer civis, quer militares.

O objectivo principal da formação é que esta seja simultaneamente, eficaz e eficiente, devendo ser ministrada, preferencialmente, antes de começarem a desempenhar funções para as quais as competências adquiridas serão exigidas.

c. A Promoção da Formação Contínua e do Auto-Desenvolvimento

O processo de formação contínua dos militares do QP deverá incluir actividades de formação contínua formal e de treino em contexto de trabalho e promover a valorização contínua do militar quer pela via do auto-desenvolvimento quer pelo recurso individual à formação externa.

A vertente da formação dos militares das Forças Armadas encontra-se devidamente definida e legislada em vários diplomas e está obrigatoriamente orientada para o desenvolvimento da carreira do militar e dirigida para a melhoria do seu desempenho profissional e pessoal.

Tais orientações encontram-se expressas na legislação fundamental dos direitos e deveres dos militares do QP, nomeadamente na Lei das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar – Lei N.º 11/89 de um de Junho e no próprio Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) – Decreto-Lei N.º 236/99, de vinte e cinco de Junho.

¹ NATO Training Group Working Group on Individual training and Education Developments (NTC WG/IT&ED), Edition NATO, June 1998, pag.5.



De acordo com o n.º 1 do art.º 12.º da Lei n.º 11/89, de um de Junho, “os militares têm o direito e o dever de receberem treino e formação geral, cívica, científica, técnica e profissional, inicial e permanente, adequados ao pleno exercício das suas funções e missões que lhes forem atribuídas” acrescentando-se no n.º 2 do mesmo artigo que “os militares têm ainda o direito e o dever de receber formação de actualização, reciclagem e progressão, com vista à sua valorização humana e profissional e à sua progressão na carreira”.

Tal formação, conforme o art.º 74.º do EMFAR, materializa-se fundamentalmente através de cursos, de duração variável, adequados à categoria, ao posto e classe/arma ou serviço/especialidade a que o militar pertence, revestindo as tipologias de cursos de formação inicial, de promoção, de especialização, de actualização e de qualificação.

d. As diversas Tipologias de Cursos

O Modelo de formação de carreira dos militares do QP inclui uma formação inicial que habilita os militares a ingressarem no QP e uma formação contínua, integrada num conceito de aprendizagem ao longo da vida, na qual se incluem os cursos de promoção, de especialização e de actualização e qualificação, que possibilitam aos militares a progressão e o desenvolvimento na respectiva carreira militar.

Assim, existem sobretudo dois momentos de formação, sendo a primeira a formação inicial e a segunda a formação contínua, como de seguida se discriminam:

- **Cursos de formação inicial** ² – habilitam ao ingresso nas diferentes categorias, visando a habilitação profissional do militar e a aprendizagem de conhecimentos adequados às evoluções da ciência e tecnologia e, bem assim, ao seu desenvolvimento cultural;

- **Cursos de Promoção** – condição especial de acesso ao posto imediato e de avaliação obrigatória, habilitam o militar ao desempenho de cargos e exercícios de funções de nível e responsabilidade mais elevados;

² De acordo com o DL n.º 197-A/2003 de 30 de AGO



– **Cursos de Especialização** – destinam-se a ampliar ou melhorar os conhecimentos técnicos do militar, de forma a habilitá-lo ao exercício de funções específicas para as quais são requeridos conhecimentos suplementares ou aptidões próprias;

– **Cursos de Actualização** – destinam-se a reciclar e a actualizar os conhecimentos e aptidões técnicas dos militares, visando a sua adaptação à evolução técnico-militar;

– **Cursos de Qualificação** – preparam os militares para o exercício de funções de nível superior na estrutura orgânica aprovada superiormente.

e. Carreira de Sargentos – Cargos e Conteúdos Funcionais

A carreira de Sargentos na Força Aérea é uma carreira de natureza essencialmente mista, horizontal e vertical, em que o Sargento desempenha múltiplas funções, quer de chefia, quer de natureza executiva, de carácter técnico, administrativo, logístico e de instrução.

Tem uma natureza essencialmente técnica, caracterizada por um desenvolvimento uniforme, com um tipo de formação fortemente virado para a especialização e para o aumento do grau de complexidade técnica e de responsabilidade, também acrescida de uma componente administrativa cujo conteúdo funcional tende, nos postos do topo, a ser menos diferenciado entre quadros especiais, o que vai permitir o desempenho de algumas funções de carácter técnico-administrativo. O posto de topo desta carreira é de SMOR.

De acordo com o artigo 278.º do EMFAR, os conteúdos funcionais dos cargos relativos aos diferentes postos da categoria de Sargentos na FAP, têm a seguinte caracterização genérica:

– **Sargento-Mor (SMOR)**, elemento do estado-maior pessoal do CEMFA e VCEMFA, funções de planeamento, organização, inspecção, coordenação de recursos humanos e materiais ao nível dos órgãos de apoio dos comandos funcionais, unidades de base, grupo e equivalentes; funções de instrução e condução do pessoal; outras funções de natureza equivalente;



- **Sargento-Chefe** (SCH), chefia técnica na área de desempenho da sua especialidade, funções de supervisão, controlo e instrução; coordenação e execução avançada de funções técnicas da sua especialidade, outras funções de natureza equivalente;
- **Sargento-Ajudante** (SAJ), coordenação e execução de funções técnicas da sua especialidade; funções relativas ao controlo dos sectores de material, de pessoal e de instrução, outras funções de natureza equivalente;
- **Primeiro-Sargento** (1SAR) e **Segundo-Sargento** (2SAR), execução de funções técnicas da sua especialidade; funções de instrução; outras funções de natureza equivalente.

f. A Formação Inicial e a Formação Contínua na carreira de Sargentos

A formação inicial dos militares da categoria de Sargentos processa-se com a realização do Curso de Formação de Sargentos do QP.

As fontes de recrutamento para ingresso no respectivo curso de formação são os elementos da categoria de Praças em regime de contrato e os indivíduos na reserva de disponibilidade³, de acordo com o número de vagas existente em cada uma das especialidades e após ordenação dos candidatos realizada através da prestação de provas académicas específicas.

O ingresso na categoria de Sargentos, de acordo com o artigo 260.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR)⁴, é feito no posto de Segundo-Sargento, de entre os militares alunos que concluem com aproveitamento o CFS/QP, adequado à respectiva especialidade.

A partir do presente ano de 2009, existe apenas uma modalidade de ingresso no CFS/QP, correspondente aos indivíduos habilitados com o 12.º ano de escolaridade (curso com a duração de apenas um ano lectivo e a frequência de um estágio técnico-militar com a duração de um trimestre), deixando de existir a modalidade de ingresso para os militares que estavam habilitados com o 9.º ano de escolaridade.

A frequência, com aproveitamento, no Curso de Formação de Sargentos confere:

³ Reserva de Disponibilidade – indivíduos que já deixaram de prestar serviço

⁴ Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho – Aprova o EMFAR



- aos alunos que ainda ingressaram com o 9.º ano de escolaridade, a equivalência ao 12.º ano de escolaridade e, por conseguinte, a atribuição de um diploma final de estudos de conclusão do ensino secundário;
- a equiparação a cursos de qualificação profissional de nível III⁵, previstos na rede de estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos, conforme a formação científico-tecnológica adquirida;
- certificação de aptidão e qualificação profissional.

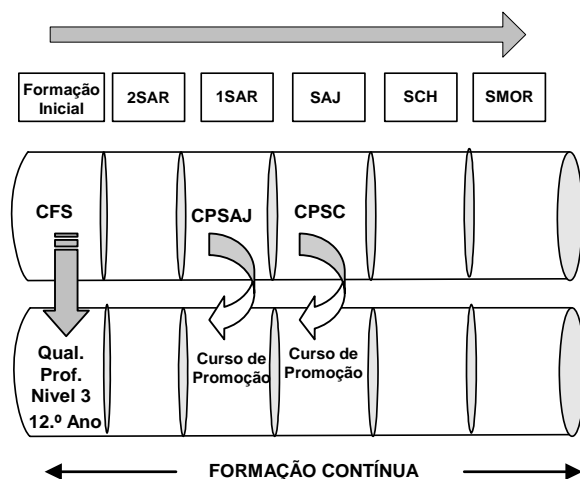
A formação inicial na categoria de sargentos das diversas especialidades é ministrada no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA) e os cursos são regulados por legislação específica⁶ e distribuídos pelas áreas funcionais de Manutenção, de Operações e de Apoio.

Após a conclusão do CFS, é atribuído um diploma de estudos do 12.º ano do ensino secundário com a possibilidade de ingresso no ensino superior, proporcionando ainda, uma formação profissional de nível intermédio com a qualificação profissional de nível III exigido para a função, de acordo com o reconhecimento dos modelos dos cursos tecnológicos do ensino secundário, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 7/2001, de 18 de Janeiro e pelos cursos profissionais ministrados nas escolas profissionais, regulados pelo Decreto-Lei N.º 4/98, de 8 de Janeiro.

O modelo de formação contínua, para a categoria de sargentos, de acordo com o plano de desenvolvimento dos vectores da educação Militar e das Qualificações/Certificações, referentes aos cursos de formação inicial e cursos de promoção pode definir-se da forma que a figura representa.

⁵ O nível III de qualificação profissional compreende a execução de trabalhos técnicos que impliquem responsabilidades de enquadramento e de coordenação. Exige a conclusão de, pelo menos, o nível secundário de instrução ou seu equivalente (cf. Decisão de Conselho das Comunidades Europeias n.º 58/368/CEE, de 16 de Julho).

⁶ Portaria n.º 145/2002, de 15 de Fevereiro

Ilustração 1 – A Formação Contínua dos Sargentos⁷

O modelo de formação contínua, para a categoria de Sargentos, começa com a realização da formação inicial, designada por CFS, visando o ingresso na respectiva carreira. O percurso formativo continua com a realização, muitos anos mais tarde, já no posto de Sargento-ajudante, do Curso de Promoção a Sargento-Chefe (CPSC), sendo o aproveitamento neste curso, condição para a promoção ao posto seguinte.

Apenas o Exército possui, no posto de 1SAR, o curso de promoção a Sargento-ajudante (CPSAJ), sendo condição para a promoção ao posto seguinte, a realização, com aproveitamento, deste curso. A Marinha e a FAP consideram que o CPSAJ não é adequado, uma vez que não encontram razões de conteúdo funcional no posto que justifiquem a realização deste curso.

A média de idades com que actualmente os sargentos da FAP estão a ingressar no QP é de 26 anos, idade com a qual finalizam o curso e são promovidos ao posto de 2SAR. A média de idades com que os SAJ estão a ingressar no CPSC é de 47 anos⁸, verificando-se uma média de idades relativamente alta, num intervalo de 44 a 54 anos. O período que medeia entre a conclusão do CFS e o início do CPSC representa um período de 21 anos nas fileiras que importa analisar relativamente à vertente da formação contínua e a que nos propusemos investigar com este trabalho.

⁷ Fonte: Relatório Final do Grupo de Trabalho do MDN para a reestruturação das carreiras dos militares das Forças Armadas.

⁸ Dados recolhidos na Área de Formação de Sargentos do Centro de Formação Militar e Técnico da Força Aérea, referentes à média de idades do último CPSC, 1.º Curso 08/09 e do presente CFS, versão 12.º ano e versão 9.º ano, realizados no CFMTFA.



2. Modelo de Formação

a. Modelo de Formação da NAVY ⁹

Preocupada com a gestão da formação ministrada e com o desenvolvimento das carreiras dos seus militares, de acordo com a aquisição de competências nas várias vertentes do conhecimento, a Marinha dos Estados Unidos desenvolveu uma poderosa ferramenta, um modelo de formação para os seus militares designado por “The Navy Five-Vector Model”, ou “5VM” que tem desempenhado um papel fundamental no desenvolvimento pessoal e profissional e na aquisição de novas possibilidades de aprendizagem e conhecimento.

Este modelo, representado por cinco vectores de formação, é constituído por um vector de Desenvolvimento Pessoal, com vista a aquisição de competências que estejam directamente relacionadas com o aumento da qualidade de vida do militar, um vector de Desenvolvimento Profissional, centrado no conjunto de competências relacionadas com o trajecto da sua carreira militar, um vector relacionado com as Qualificações e as Certificações, vocacionado para a validação da formação, quer a nível interno quer a nível externo; um vector da Educação Militar Profissional, orientado para a liderança e requisitos de carreira, e um vector designado por Performance, que é a resultante de todos os outros vectores e é orientado para a melhoria do desempenho de todas as tarefas.

Representa um modelo de formação contínua ao longo da vida do militar e funciona de forma integrada e harmoniosa com o conjunto dos vários vectores de formação.

A formação realizada num dos vectores de formação reflecte-se sempre no conjunto de todas as outras competências, tendo um efeito positivo e sempre acrescido no desempenho final do militar. Caracteriza-se pelo desenvolvimento de formação centrado no indivíduo e na missão e desempenha um papel fundamental no crescimento pessoal e profissional e na entrega de possibilidades de aquisição de novas aprendizagens e de novos conhecimentos.

⁹ http://www.navy.mil/navydata/cno/n87/usw/issue_22/5vmodel.htm

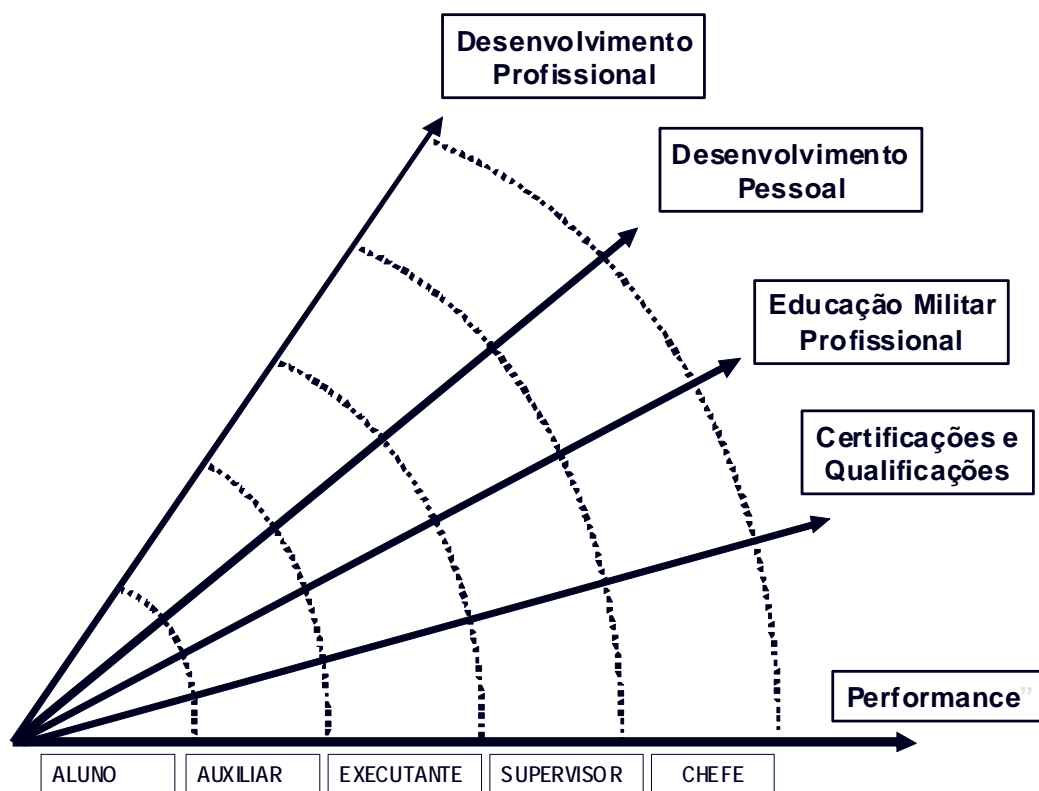
b. O Modelo de Formação da DINST para a Força Aérea¹⁰

Ilustração 2 – Modelo de Formação da DINST para a FA

O actual Modelo de Formação de Sargentos da FAP, assenta a sua filosofia e os seus princípios doutrinários de funcionamento no modelo de formação dos cinco vectores “ The Navy Five-Vector Model” ou “5VM” que foi atrás apresentado.

Este Modelo de Formação e de desenvolvimento da carreira na FAP aposta na formação contínua, nas vertentes, de formação formal (cursos de promoção e cursos de qualificação, especialização e actualização), formação não formal (casuística) e formação informal, incluindo a adquirida pela experiência, formação em contexto real de trabalho, conforme as necessidades e os requisitos específicos, a progressão e o desenvolvimento das carreiras.

Representa um modelo de formação contínua e integrada de vários vectores de desenvolvimento, que vão desde o desenvolvimento Profissional, Pessoal, da Educação Militar Profissional e do desenvolvimento ao nível das Certificações e

¹⁰ Fonte: Briefing oficial da DINST de apresentação do Modelo de Formação ao CPSC em 14SET2006



Qualificações, funcionando de forma harmoniosa e integrada nas diversas componentes do seu desenvolvimento.

O desenvolvimento realizado num dos vectores de formação contribui sempre para o conjunto geral das formações do indivíduo, designado pela Performance ou desempenho geral para as tarefas.

A amplitude dos vectores de desenvolvimento ou o seu comprimento está directamente relacionado com o aumento do grau dos vários níveis de conhecimento ao longo da vida e está também relacionado com o crescimento ao nível da execução/responsabilização, iniciando-se num nível de aprendizagem mais baixo ou de Aluno, ao Auxiliar/Grau I, passando para o de Executante/Grau II, de Supervisor/Grau III, até ao de Chefe.

Desenvolvimento Profissional – são os contributos centrados no desenvolvimento do trajecto da carreira: formações necessárias para a realização da missão, directamente relacionadas com o desempenho profissional.

Ex: On Job Training, Formação em Contexto de Trabalho, Cursos de Frio, Cursos de micro-soldadura, Curso de Segurança em Terra, Curso de Ambiente, qualificações em novos sistemas de armas, etc.

Desenvolvimento Pessoal – são os contributos centrados no desenvolvimento do militar como pessoa, na sua qualidade de vida: formações da área sociocultural, linguística, novas tecnologias de informação e comunicação (TIC), cidadania e profissionalidade, etc.

Ex: Inglês, Informática, Cursos do Programa de Formação Complementar da DINST, Cursos Nacionais de Ensino a Distância.

Desenvolvimento das Certificações/Qualificações – são os contributos centrados no desenvolvimento da validação da formação: formações externas ou internas, específicas, necessárias para completar percursos académicos ou profissionais com vista a uma certificação ou qualificação.

Ex: Certificações – Curso ou Módulo de Sistemas Filares (no âmbito dos cursos de educação e formação de adultos - EFA);

Qualificações – Curso de Programação das novas centrais telefónicas digitais Siemens.



Desenvolvimento da Educação/Formação Militar Profissional – são os contributos centrados no desenvolvimento da formação do militar: formações necessárias para a formação de líderes, chefes de equipas ou tutoria.

Ex: Curso de Tutores, Curso de Formação Pedagógica de Formadores, Chefia de Equipas, Técnicas de Comunicação, Gestão de Recursos Humanos, etc.

Desenvolvimento da Performance – são os contributos totais centrados em cada um dos vectores de formação e que contribuem para o melhor desempenho das tarefas do militar.

Este Modelo de formação foi escolhido para desenvolvimento deste trabalho de investigação, em virtude da sua abrangência, podendo ser capaz de identificar e definir competências, não apenas as directamente relacionadas com o Desempenho Profissional, identificadas nos respectivos perfis profissionais correspondentes a cada especialidade, como também definir competências nas áreas do Desenvolvimento Pessoal, das Certificações/Qualificações e da Educação Militar Profissional.

Articula-se de forma harmoniosa e de grande complementaridade, uma vez que existem competências que podendo fazer parte específica de uma determinada área ou vector de desenvolvimento, podem estar também definidas e enquadradas noutros vectores. Por exemplo, uma formação em Informática ou Inglês, correspondendo a um aumento no vector do Desenvolvimento Pessoal, pode constituir uma mais valia para o desenvolvimento do vector Profissional, uma vez que pode constituir uma facilidade para o cumprimento da realização da missão.

Com este Modelo pretende-se identificar a aquisição de competências formativas específicas para cada uma das especialidades em estudo.

c. Perfis Profissionais:

Os Perfis Profissionais são compostos pelo conjunto das actividades e competências nos domínios dos Saberes, Saber-fazer e Saber-Ser, relativamente a cada uma das especialidades.

Assim sendo, a cada especialidade em estudo corresponde um conjunto de competências técnicas específicas devidamente definidas nos seus Perfis



Profissionais ou “Job Descriptions”, no âmbito do desenvolvimento profissional, cujas especificações estão contidas nos seus dossiers pedagógicos.

De forma a compreender melhor as especialidades em estudo, definimos um conjunto de competências/actividades que caracterizam cada uma delas (Anexo I).

As competências definidas nos vectores do Desenvolvimento Pessoal e no Desenvolvimento da Educação/Formação Militar Profissional, são competências transversais definidas no Modelo de Formação aqui apresentado, também definidas no Anexo I.

3. Tratamento e Análise dos Dados em Estudo

a. Caracterização do Problema

De acordo com o tema “A Formação Contínua na Força Aérea” decidimos analisar a formação contínua dos Sargentos do Quadro Permanente da FA desde que finalizaram o seu Curso de Formação de Sargentos até ingressarem no Curso de Promoção a Sargento-Chefe.

Este é um intervalo muito grande, cerca de 21 anos, de acordo com a informação prestada pela Área de Formação de Sargentos do CFMTFA, que interessa investigar em termos de formação adquirida. Foi restringido o âmbito do estudo a três especialidades, aos MELECT, MELECA e MELIAV que se encontram ligadas pela sua origem científica comum (matemática, física, electricidade), mas cujos aspectos técnicos são muito diferentes. Foi identificado um Modelo de Formação com vários vectores, que se complementam, apesar de identificarem competências diferentes.

De acordo com as características de cada especialidade foram identificadas as competências definidas nos Perfis Profissionais correspondentes.

Para verificação das hipóteses anteriormente formuladas, e para melhor caracterizar o problema em estudo, fomos avaliar o grau de necessidade de formação/aquisição de competências, tendo sido feita a recolha de informação através da elaboração de um inquérito¹¹ por questionário (Anexo S), enviado para as Unidades em estudo e distribuídos pelos elementos das especialidades já referenciadas anteriormente. Utilizamos igualmente a recolha de informação

¹¹ Distribuídos por todos os elementos das especialidades em estudo, nas Unidades/Órgãos definidos como BA5, BA6, BA11 e CME.



através de entrevistas semiestruturadas dirigidas a algumas entidades entendidas no assunto, assim como efectuamos a análise de legislação e documentação específica relativa à investigação.

Após a recolha dos inquéritos e da realização das entrevistas, foi iniciado o processo de tratamento da informação através da análise qualitativa e quantitativa dos dados recolhidos.

b. Caracterização do Inquirido

Foram inquiridos 122 elementos (Anexo B), pertencendo às três especialidades definidas anteriormente, que passaram a constituir a nossa amostra para efeitos de estudo, distribuídos pelas Unidades/Órgãos BA5, BA6, BA11 e CME, dos quais 20 elementos são da especialidade MELECT, 55 da especialidade MELECA e 47 da especialidade MELIAV.

Os questionários foram dirigidos aos militares dos postos de 2SAR, 1SAR, SAJ, SCH e SMOR.

Do total dos 122 inquiridos, responderam aos questionários 71 elementos do posto de 1SAR que correspondem a 58% do total, 15 elementos do posto de 2SAR que correspondem a 12% do total, 34 elementos do posto de SAJ que correspondem a 27 % do total e apenas dois elementos do posto de SMOR que correspondem a 1,6% do total.

Relativamente às suas idades (Anexo B) foram agrupados segundo as seguintes faixas etárias: dos 20 aos 30 anos responderam nove elementos, sendo oito do posto de 2SAR e um do posto de 1SAR; dos 30 aos 40 anos responderam 38 elementos, sendo 31 do posto de 1SAR e sete do posto de 2SAR; dos 40 aos 50 anos responderam 73 elementos, sendo 39 do posto de 1SAR e 34 do posto de SAJ; acima dos 50 anos responderam dois elementos pertencentes ao posto de SMOR.

Relativamente aos tempos de permanência no posto verificou-se que são os indivíduos do posto de 1SAR, na faixa etária dos 40 aos 50 anos, que estão há mais tempo no posto, cerca de 158 meses (13 anos).

Relativamente às suas habilitações literárias apurou-se que a média de formação literária corresponde ao referencial do 12.º ano de escolaridade.



c. Caracterização da Avaliação de Necessidades de Formação

Relativamente à análise do seu grau de satisfação em termos de formação contínua (Anexo C), no tocante à formação recebida após a conclusão do CFS/QP apurou-se do resultado do inquérito que:

- não existem inquiridos Totalmente Satisfeitos (TS);
- a maior percentagem dos Inquiridos, correspondendo a 59,02 %, dizem estar Parcialmente Satisfeitos (PS);
- 4,10% dos inquiridos diz estar Nem Satisfeito, Nem Insatisfeito (NSNI);
- 3,28% dos inquiridos diz estar Parcialmente Insatisfeito (PI);
- 33,61% dos inquiridos diz estar Totalmente Insatisfeito (TI)

Verifica-se a existência de dois grandes grupos bem caracterizados, um representado por 59,02% de elementos que estão “Parcialmente Satisfeitos” com a formação que obtiveram após a conclusão do CFS/QP, e outro representado por 33,61% de elementos que se encontram “Totalmente Insatisfeitos”.

Relativamente às formações realizadas, apurou-se que, de acordo com o Anexo D e relativamente ao número de formações após a conclusão do CFS/QP, a maior parte dos inquiridos, cerca de 31,97%, realizou entre duas a quatro formações; logo a seguir, 27,87% dos inquiridos afirmou terem realizado entre zero a uma formações.

Este último grupo dos inquiridos é constituído pelos seguintes indivíduos:

- 55,00% da especialidade MELECT, relativamente ao universo dos MELECT, ou seja 11 elementos;
- 27,00% da especialidade MELECA, relativamente ao universo dos MELECA, ou seja 15 elementos;
- 15,00% da especialidade MELIAV, relativamente ao universo dos MELIAV, ou seja sete elementos.

Conclui-se que a especialidade mais afectada neste domínio, comparativamente com as outras especialidades, é a MELECT, pois a maioria dos seus elementos (55,00%) que equivalem a 11 elementos, tiveram entre zero e uma formação.



d. Resultados apurados por Vector de Desenvolvimento

(1) Formação para o Desenvolvimento Profissional

Relativamente às necessidades de formação relacionadas com o Desenvolvimento Profissional (Anexo E), verificou-se que 68,03% do total dos inquiridos afirmou ter Muita Necessidade (MN) de formação.

A especialidade que demonstrou ter maior necessidade de formação neste vector de desenvolvimento foi a MELECT com 90% do total dos seus elementos a afirmar terem MN, seguidos dos MELECA com 78% e dos MELIAV com 47%.

Por especialidade foram seleccionadas e consideradas como necessárias as seguintes formações, directamente relacionadas com o Desenvolvimento Profissional:

MELECAS: (Anexo K)

- curso de micro-soldadura foi preferido por 40% das respostas;
- curso de Protecção Ambiental (noções de ambiente) foi preferido por 25% das respostas;
- curso de Fibra óptica foi preferido por 16% das respostas;
- curso de Segurança em Terra foi preferido por 16% das respostas.

MELECT: (Anexo J)

- curso de manutenção de Sistemas de AVAC foi preferido por 70% das respostas;
- curso de Média Tensão foi preferido por 45% das respostas;
- curso de Seg. em Terra foi preferido por 40% das respostas;
- curso de Ambiente foi preferido por 35% das respostas.

MELIAV: (Anexo L)

- curso de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho foi preferido por 21,62% das respostas;
- cursos de Informática foi preferida por 16,22% das respostas;
- Formação Militar Contínua foi preferida por 10,81% das respostas.

Conclui-se que são os elementos da especialidade MELECT que requerem maior necessidade de formação neste vector de desenvolvimento e



são os que solicitam mais formação específica, nomeadamente em AVAC, Média Tensão e Segurança em Terra.

No entanto, aparecem casos de excepção, onde a formação contínua dos elementos MELECT, MELECA e MELIAV é uma realidade constante e com um peso muito forte na estrutura de funcionamento, como são o caso do Centro de Manutenção Electrónica (CME) no COFA e do Laboratório de Calibração na BA5, onde a formação dos seus elementos apresenta excelentes níveis.

Relativamente à análise destes dados obtidos, conclui-se que as competências conferidas pelo actual modelo de formação contínua não satisfazem as necessidades de formação relacionadas com o vector de Desenvolvimento Profissional. Comparando estes resultados da observação com os resultados esperados da H1 conclui-se que os pressupostos em que assenta a formulação desta hipótese são falsos enquanto se confirmam os pressupostos da H2.

(2) Formação para o Desenvolvimento Pessoal

Relativamente às necessidades de formação relacionadas com o Desenvolvimento Pessoal (Anexo F), verificou-se que 70,49% do total dos inquiridos afirmou ter Muita Necessidade (MN) de formação.

A especialidade que demonstrou ter maior necessidade de formação neste vector de desenvolvimento foi a MELECT com 80% do total dos seus elementos a afirmar terem MN, seguidos da MELECA com 78% e dos MELIAV com 57%.

Por especialidade foram seleccionadas e consideradas como necessárias as formações seguintes, directamente relacionadas com o *Desenvolvimento Pessoal*:

MELECA: (Anexo M)

- curso de Inglês foi preferido por 72,73% das respostas;
- curso de Informática (PowerPoint/Access) foi preferido por 67,27% das respostas;
- curso sobre Novas Tecnologias de Informação foi preferido por 16,36% das respostas;



MELECT: (Anexo N)

- curso de Informática (PowerPoint/Autocad/Access) foi preferido por 90,00% das respostas;
- curso de Inglês foi preferido por 70,00% das respostas;
- curso de Autocad para projecto de circuitos foi preferido por 5,00% das respostas;

MELIAV: (Anexo O)

- curso de Informática (PowerPoint/Autocad/Access) foi preferido por 65,96% das respostas;
- curso de Inglês foi preferido por 61,70% das respostas;

Conclui-se que são os elementos da especialidade MELECT, com 80,00% dos seus elementos, que requerem maior necessidade de formação neste vector de desenvolvimento.

Existem necessidades de formação transversais nas áreas de Inglês e de Informática. Na área de informática as necessidades reflectem-se sobretudo nos domínios do PowerPoint, Access e Autocad.

Conclui-se que as competências conferidas pelo actual modelo de formação contínua não satisfazem as necessidades de formação relacionadas com o vector de Desenvolvimento Pessoal. Comparando estes resultados da observação com os resultados esperados da H1 conclui-se que os pressupostos em que assenta a formulação desta hipótese são falsos enquanto se confirmam os pressupostos da H2.

(3) Formação para o Desenvolvimento da Educação/Formação Militar

Relativamente às necessidades de formação relacionadas com o Desenvolvimento da Educação/Formação Militar (Anexo G), verificou-se que 41,80% do total dos inquiridos afirmou ter Muita Necessidade (MN) de formação contra 50,00% que afirmaram ter Pouca Necessidade (PN).

A especialidade que demonstrou ter maior necessidade de formação neste vector de desenvolvimento foi a MELECA com 56% do total dos seus elementos a afirmar terem MN, seguidos da MELIAV com 32% e dos MELECT com 25%.



Por especialidade foram seleccionadas e consideradas como necessárias as seguintes formações, directamente relacionadas com este vector:

MELECA: (Anexo P)

- técnicas de Liderança foi preferido por 43,64% das respostas;
- gestão de Recursos Humanos foi preferida por 41,82% das respostas;
- curso de Formação de Tutores foi preferido por 38,18% das respostas;
- curso de Chefias de Equipas foi preferido por 30,91% das respostas.

MELECT: (Anexo Q)

- curso de Formação Pedagógica de Formadores foi preferido por 40,00 % das respostas;
- curso de Chefia de Equipas foi preferido por 40,00% das respostas;
- curso de Técnicas de Liderança foi preferido por 40,00% das respostas;
- gestão de Recursos Humanos foi preferida por 40,00% das respostas.

MELIAV: (Anexo R)

- curso de Formação Pedagógica de Formadores foi preferido por 10,64 % das respostas;
- curso de Chefia de Equipas foi preferido por 14,89% das respostas;
- curso de Técnicas de Liderança foi preferido por 6,38% das respostas;
- gestão de Recursos Humanos foi preferida por 21,28% das respostas.

Conclui-se que, neste vector de formação, surgem necessidades de formação transversais relacionadas com a Gestão de Recursos Humanos, Chefia de Equipas, Técnicas de Liderança e com o Curso de Formação Pedagógica de Formadores/Tutores. É o grupo dos SAJ e dos 1SAR com cerca de dez anos no posto que mais apresentam estas necessidades, o que indicia necessidade de competências relacionadas com a responsabilidade da tarefa/função. Conclui-se que as competências conferidas pelo actual modelo de formação contínua não satisfazem as necessidades de formação relacionadas com o vector de Desenvolvimento da Educação/Formação Militar. Comparando estes resultados da observação com os resultados esperados da H1 conclui-se que os pressupostos em que assenta a formulação desta hipótese são falsos enquanto se confirmam os pressupostos da H2.



(4) Formação para o Desenvolvimento das Certificações/Qualificações

Relativamente às necessidades de formação relacionadas com o desenvolvimento deste vector (Anexo H), verificou-se que 31,97% do total dos inquiridos afirmou ter Muita Necessidade (MN) de formação contra 54,10% que afirmaram ter Pouca Necessidade (PN).

A especialidade que demonstrou ter maior necessidade de formação neste vector de desenvolvimento foi a MELECA com 47% do total dos seus elementos a afirmar terem MN, seguidos da MELIAV com 23% e dos MELECT com 10%.

Em virtude de não serem significativos os dados recolhidos, não serão aqui tratados, uma vez que tratando-se de elementos do QP não existe grande necessidade de completar percursos académicos ou profissionais com vista a uma certificação ou qualificação externa.

e. Forma de realização das formações/acções de formação

Relativamente à forma de realização das formações/acções de formação constatou-se que 55,74% dos inquiridos respondeu que gostaria que essas formações fossem da forma b-learning, ou seja, da forma Presencial mais a distância (Anexo T).

Refere-se que, em virtude das facilidades de acesso às novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), a formação presencial poderá ver reduzido o seu papel, no contexto geral da formação. Assim, deverão ser equacionados métodos de ensino não presenciais, como sejam o “ensino a distância”, designadamente nas modalidades de e-learning, b-learning, e-training, entre outros, recorrendo-se para isso às potencialidades existentes na rede interna (intranet) e ao portal do Ramo ou à própria internet.

4. Discussão dos Resultados obtidos face às hipóteses

De forma a sistematizar e simplificar a compreensão dos resultados atingidos, os mesmos serão apresentados com referência às hipóteses formuladas no modelo de análise definido no início desta investigação.



Assim e relativamente à formulação da primeira hipótese que referia se “*as competências conferidas pelo actual modelo de formação contínua satisfazem as necessidades de formação*” verificamos o seguinte:

- Relativamente ao vector de *Desenvolvimento Profissional*, e tomando como referencia a especialidade MELECT, por ser aquela que apresenta menor número de formações e maior insatisfação, 70,00% dos inquiridos responderam necessitar de formação em AVAC. Apesar da formação em Calefação, Refrigeração e Climatização¹² ser conferida ao Sargento Melect durante a realização do Curso de Sargentos a actualização desta competência tem que ser feita durante o seu percurso profissional, por forma a manter a competência para a execução da tarefa específica em manutenção de Sistemas de AVAC.

Refira-se que, apesar do facto da DINST ter feito um esforço, relativamente à actualização desta competência, com a realização em 2008, no CFMTFA, de um curso de Manutenção de Sistemas de Aquecimento, Ventilação e Ar Condicionado realizado nas instalações da Ota por elementos de uma firma exterior com competências neste domínio, mantém-se esta necessidade.

Ainda nesta especialidade, surgem necessidades importantes de formação em Sistemas de Média Tensão (MT) e em cursos de Segurança em Terra. Apesar da competência em Sistemas de MT ser fornecida durante o CFS, na vertente de formação científico-tecnológica, em disciplinas como Instalações Eléctricas e Máquinas Eléctricas e Térmicas, é necessário dar formação contínua na vertente da manutenção dos Sistemas de Protecção de Média e Baixa Tensão, por forma a suprimir esta necessidade.

Relativamente aos Cursos de Segurança em Terra, é realizado pela IGFA, um curso por ano. Sugere-se que seja dada prioridade à frequência deste curso por sargentos das áreas técnicas. Relativamente aos Meleca, surgem sobretudo necessidades de formação relacionadas com a competência em Microsoldadura, apesar de fazer parte do conteúdo programático do respectivo Curso de Sargentos, há necessidade desta competência.

Relativamente aos Meliav, por ser uma especialidade com elevado número de formações na vertente profissional, não demonstra necessidades relevantes.

Relativamente ao vector de *Desenvolvimento Pessoal*, existem necessidades de formação transversais às três especialidades, nas competências de inglês e de informática.

¹² PDINST 144-88 - Perfil Profissional do Sargento Melect e respectivo Dossier Pedagógico



Estas competências foram ministradas durante a realização do CFS¹³, mas têm de ser permanentemente actualizadas.

Relativamente ao vector de *Desenvolvimento da Educação/Formação Militar*, surgem necessidades de formação transversais nas competências de Técnicas de Chefia, Comando e Liderança, Gestão de Recursos Humanos e Técnicas de Comunicação. Aparece uma grande necessidade destas competências nos militares no posto de 1SAR, com cerca de dez anos de permanência no posto, e nos SAJ, o que indicia funções relacionados com a responsabilidade de comando e chefia de grupos de trabalho e com a gestão de recursos humanos e materiais à sua responsabilidade. Refere-se, ainda, que estas competências são ministradas muitos anos mais tarde no Curso de Promoção a Sargento-chefe¹⁴, quando muitos deles têm necessidades delas actualmente.

Relativamente ao vector de *Desenvolvimento das Certificações/Qualificações* não foram significativos os dados recolhidos, uma vez que, tratando-se de elementos do QP, não existe grande necessidade de completar percursos académicos ou profissionais com vista a uma certificação ou qualificação externa.

De acordo com os dados recolhidos durante o trabalho de investigação e aqui referidos e explicados, os pressupostos em que assenta a formulação da primeira hipótese são falsos, como tal ela é totalmente rejeitada.

No que concerne à formulação da segunda hipótese que referia se **“uma alteração ao modelo de formação contínua permite a aquisição das competências adequadas ao desempenho das suas funções”**, de acordo com os resultados deste trabalho de investigação foram identificadas determinadas competências relacionadas com os vectores de desenvolvimento que não satisfazem o desempenho das funções actuais, pelo que uma alteração ao modelo de formação tem de ser feito. Assim de acordo com os resultados mencionados, os pressupostos em que assenta esta hipótese são comprovados.

Recorrendo à discussão em torno das hipóteses expostas anteriormente, é possível concluir que a resposta à pergunta principal da investigação é negativa. Isto é, *a actual formação contínua não satisfaz as necessidades direccionadas para os vectores de formação das especialidades Meleca, Melect e Meliav.*

¹³ PDINST 144-88, PDINST 144-89 e PDINST 144-90

¹⁴ PDINST 144-4 (F)



Conclusões:

Esta investigação teve como principal preocupação efectuar uma análise sobre a formação contínua na FAP. Sendo o tema demasiado abrangente e complexo, restringiu-se o trabalho de investigação à formação contínua dos Sargentos do Quadro Permanente da FAP desde que finalizaram o seu CFS até ingressarem no Curso de Promoção a Sargento-Chefe.

Este é um intervalo muito grande, cerca de 21 anos, que interessa investigar em termos de formação contínua adquirida. Foi restringido o âmbito do estudo a três especialidades, aos MELECT, MELECA e MELIAV que se encontram ligadas pela sua origem científica comum que apresentam (matemática, física, electricidade), mas cujos aspectos técnicos são muito diferentes.

Como ponto de partida de toda a investigação efectuamos a pergunta: *“a actual formação contínua, satisfaz as necessidades das vertentes do Desenvolvimento Profissional, Pessoal, da Educação Militar Profissional e das Certificações e Qualificações dos Sargentos das especialidades MELECA, MELECT e MELIAV?”*. A esta pergunta de partida surgiram duas perguntas derivadas, a saber:

- *Quais as competências necessárias a adquirir pelos Sargentos destas especialidades da FAP, de forma a satisfazerem os vectores de formação?*
- *Quais as necessidades de formação para garantir a aquisição de competências associadas ao desempenho dos MELECA, MELECT e MELIAV?*

De acordo com a orientação a que nos propusemos seguir, começamos por introduzir o tema da investigação procurando explicar o que é o Ensino e a Formação nas Forças Armadas.

Definimos o conceito de Formação no seio das Forças Armadas e explicamos a ligação histórica deste conceito a outros como o de Instrução Militar e de Treino Físico a que nos habituamos a chamar de Formação Militar.

Explicamos como é feita a promoção da Formação Contínua e do Auto-desenvolvimento nas Forças Armadas. Procuramos explicar as diversas tipologias de cursos existentes na Instituição militar e como estão estruturados na formação dos militares.

Enquadramos a Formação Inicial e a Formação Contínua na carreira dos Sargentos, tentando explicar de que forma é feito o desenvolvimento dessa formação contínua.



Após feito o trabalho de pesquisa para enquadramento do tema começamos o trabalho de investigação individual, tendo como referencial o modelo de investigação em Ciências Sociais, segundo Raymond Quivy e Luc Van Campenhoudt.

Depois de definida a pergunta de partida e as perguntas derivadas definimos conceitos, procuramos as dimensões associadas a esses conceitos e definimos os indicadores que permitissem medir as nossas variáveis. Identificamos indicadores de dois tipos, os qualitativos (grau de satisfação) e os quantitativos (número de formações).

Depois de identificados os indicadores de análise formulamos duas hipóteses:

- Primeira hipótese: As competências conferidas pelo actual modelo de formação contínua satisfazem as necessidades de formação.

- Segunda hipótese: Uma alteração ao modelo de formação contínua permite a aquisição das competências adequadas ao desempenho das suas funções.

Depois de tudo isto precisávamos de um modelo de formação de referência que nos permitisse trabalhar. Encontramos na formação dos militares da Marinha Norte Americana, NAVY, a resposta que precisávamos e que a DINST aplicava como Modelo de Formação para a FAP – o Modelo dos Cinco Vectores.

Recorremos aos inquéritos e às entrevistas como forma de obtermos os dados que nos permitissem testar as nossas hipóteses.

Após realizada a confrontação e a análise dos dados, estes levaram à rejeição da primeira hipótese formulada e à comprovação da segunda hipótese, respondendo desta forma ao propósito da investigação.

Com este trabalho foi possível identificar um conjunto de factores que se tornam relevantes para a melhoria da formação contínua.

Verificamos que a formação contínua na FAP se enquadra numa tipologia de formação por objectivos,¹⁵ ou seja, a formação é ministrada, em termos gerais, segundo os objectivos actuais da FAP em termos da aquisição dos sistemas de armas e dos seus sistemas de comunicações. Sendo a FAP um ramo altamente tecnológico, ligado a sistemas de armas desenvolvidos e complexos e a sistemas de transmissão e comunicações modernos, necessita de desenvolver, nesta vertente, a formação contínua dos seus elementos na aquisição de conhecimento destes sistemas e na actualização técnica dos seus equipamentos. Verificamos que as especialidades mais directamente ligadas a estes

¹⁵ Conforme entrevista Sr. Cor. Rosado, Comandante do CME (Anexo C)



sistemas são as que maior número de formações obtêm, como é o caso principalmente dos Meliav e também de alguns dos Meleca, mas seguramente não é o caso dos Melect.

Identificamos que os sargentos da especialidade Melect são os que menos formação contínua obtêm após a conclusão do CFS. Não é por acaso que surgem 90,00% dos elementos inquiridos desta especialidade a afirmar terem Muita Necessidade (MN) de formação no vector do Desenvolvimento Profissional, onde solicitam formação em áreas importantes para o desenvolvimento profissional como os cursos de AVAC e a formação em Média Tensão. Este foi também o grupo onde 75,00% se identificaram como Totalmente Insatisfeitos (TI) e onde 55,00% obteve entre zero e uma formação.

Identificamos locais na FAP onde a formação contínua é uma realidade constante, e com um peso muito forte na estrutura de funcionamento, o que reflecte, indubitavelmente, excelentes níveis de formação nos seus elementos, como é o caso do CME no COFA e do Laboratório de Calibração na BA5.

Identificamos algumas necessidades de formação transversais para o desenvolvimento de algumas competências relacionadas com o Vector de Desenvolvimento Pessoal, nomeadamente nas competências relacionadas com as necessidades de formação em informática e no conhecimento da língua inglesa.

Identificamos também outras necessidades de formação transversais relacionadas com o vector de Desenvolvimento da Educação/Formação Militar, nas competências relacionadas com as Técnicas de Chefia, Comando e Liderança, com a Gestão de Recursos Humanos e com as Técnicas de Comunicação.

Estas necessidades são mais evidentes nos militares do posto de 1SAR, com bastante tempo de permanência no posto, e nos SAJ, o que indicia funções relacionadas com a responsabilidade de comando e chefia de grupos de trabalho e com a gestão de recursos humanos e materiais. Estes elementos requerem a aquisição destas competências para o melhor desempenho da tarefa. A investigação levou-nos a tentar dar resposta a esta questão e fomos parar ao Programa Curricular do CPSC onde constatamos que estas competências são ministradas, muitos anos mais tarde, para a grande maioria dos 1SAR e SAJ, quando muitos deles têm necessidades delas actualmente.

Identificamos algumas plataformas de instrução/formação que podem e devem ser utilizadas pela FAP para colmatar algumas das lacunas formativas identificadas neste



trabalho de investigação, das quais destacamos a plataforma de e-learning¹⁶ da FAP, a Escola de Línguas (ELI), a utilização do Programa de Formação Complementar (PFC) realizado anualmente pela DINST onde podem ser inscritas formações aqui referenciadas, o Planeamento de Cursos Nacional (PCN), onde podem anualmente ser inscritos elementos para a realização de cursos.

Identificamos que 44,00% do total dos elementos da amostra, não sabe o seu nível de inglês e que o SLP padrão corresponde a (3,2,2,2) nos domínios de Listening, Speaking, Reading e Writing (Anexo V).

¹⁶ PDINST 144-4 (F)



Recomendações:

Em consequência do trabalho de investigação realizado e de acordo com os resultados obtidos do mesmo, recomenda-se:

a. À DINST:

- como órgão responsável pela programação da formação, promover as acções de formação identificadas como necessárias nos vários vectores de formação.
- tendo a responsabilidade da gestão do catálogo de cursos da FAP e de controlar a sua actualização, incluir nessa actualização algumas das formações aqui identificadas, nomeadamente no Programa de Formação Complementar anual (PFC) e no Planeamento de Cursos Nacional (PCN).
- promover a integração de valências nos métodos de ensino não presenciais, como sejam o “ensino a distância”, designadamente nas modalidades de e-learning, b-learning e e-training, entre outros, recorrendo-se para isso às potencialidades da rede interna (intranet).

b. CTE's:

- manter permanentemente actualizados os perfis profissionais e os referenciais de formação.

“Uma organização aprendente é uma organização com um hábito de aprendizagem, que continuamente se renova, se reinventa e se revitaliza a si mesma”.

Charles Handy, 1995



Bibliografia

Documentos Oficiais

- Lei n.º 30/87, Lei do Serviço Militar.
- Lei n.º 197-A/2003, de 30 de Agosto, Diário da República n.º 200, I Série-A. Ministério da Defesa Nacional – *Estatuto dos Militares das Forças Armadas*.
- Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de Fevereiro, Diário da República n.º 37, I Série-A. Ministério da Ciência, Inovação e Ensino Superior. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 88/2006, de 23 de Maio, Diário da República n.º 99, I Série-A. Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Lisboa.
- Decreto-Lei n.º 37/2008, de 5 de Março, Diário da República n.º 46, I Série. Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, Diário da República n.º 60, I Série-A. Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.
- Portaria n.º 145/2002, de 15 de Fevereiro, Diário da República n.º 39, I Série-B.
- Portaria n.º 304/2004, de 23 de Março, Diário da República n.º 70, I Série-B. Ministério da Defesa Nacional.

Livros

- BANCALEIRO, José (2006) – *Scorecard de Capital Humano*. Lisboa. Editora RH, Lda.
- CHIAVENATO, Idalberto (1998) – *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro. Ed. Campus.
- COIMBRA, J. Luís, PARADA, Filomena, IMAGINÁRIO, Luís (2001) – *Formação ao Longo da Vida e Gestão de Carreiras*. Lisboa. Direcção Geral do Emprego e Formação Profissional/Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- CARDIM, José Eduardo de Vasconcelos Casqueiro (2005) – *Formação Profissional: Problemas e Políticas*. Lisboa. Universidade Superior de Ciências Sociais e Políticas. Editora Etigrafe, Lda.
- DIAS, José Duarte (2006) – *Criar Valor através das pessoas*. Lisboa. Editora Sílabo, Lda.



- QUIVY, Raymond, CAMPENHOUDT, LucVan (1998). Manual de Investigação em Ciências Sociais, 5.^a ed, Lisboa:Gradiva
- SEIXO, José Manuel (2007) – *Gestão do Desempenho*. Lisboa. Editora Lidel

Publicações Militares

- INFO N.º 23958, de 07ABR06, do CPESFA/DINST – *Sargentos do Quadro Permanente* – Especialização Tecnológica.
- MEMO N.º 024464, P.º 69/02, da 1.^a DIV/EMFA – *Evolução dos efectivos do QP até 2015*.
- PDINST 144 – 4 (F) - *Programa do Curso de Promoção a Sargento Chefe*. DINST. (2008).
- PDINST 144 – 89 – *Programa do Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente – Mecânicos de Electrónica (MELECA)*. DINST. (2007).
- PDINST 144 – 90 – *Programa do Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente – Mecânicos de Electricidade e Instrumentos de Avião (MELIAV)*. DINST. (2007).
- PDINST 144 – 88 – *Programa do Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente – Mecânicos de Electricidade (MELECT)*. DINST. (2007).
- Relatório Final do Grupo de Trabalho para a reestruturação das carreiras dos militares das Forças Armadas, MDN. (2007)

Normas

- NP – ISO 10015 (2002). Gestão da Qualidade. Linhas de Orientação para a Formação.
- NP – ISSO 8402 (1994).

Internet

- Five-Vector Model: Focused On Tracking Qualifications, [Referência de 12 de Janeiro de 2009]. Disponível na Internet em:
< http://www.news.navy.mil/navydata/cno/n87/usw/issue_22/5vmodel.htm>;



Entrevistas

- ROSADO, António, Coronel Técnico de Manutenção de Material Electrotécnico, Chefe do Centro de Manutenção Electrónica da Força Aérea;
- GUERREIRO, António, Major Técnico de Manutenção de Material Electrotécnico, Oficial de Manutenção da Esquadra 751 / EH101 da Base Aérea N.º 6 – Montijo.
- FERREIRA, João, Major Técnico de Manutenção de Material Electrotécnico, Cmdt da Esquadra de Manutenção de Base – BA5 Monte Real.
- COUTO, Vítor, Capitão Técnico de Manutenção de Material Electrotécnico, Cmd da Esquadra de Manutenção de Electrónicos – Ba6 Montijo.

Monografias

- FERNANDES, José Manuel Pinheiro Serôdio (2007) – *O Ensino e a Formação na Força Aérea*. CPOG 2006/2007.
- GROMICHO, Carlos Carvalho (2006) – *Ensino Superior na Instituição Militar: Modernização e Racionalização*. CPOG 2005/2006.
- MAIA, João Paulo Pires da (2002) – *A Formação de Praças na Força Aérea*. CGGA 2001/2002.
- OLIVEIRA, Carlos Alberto Monteiro de (2000) – *A Formação de Sargentos na Força Aérea*. CGGA 1999/2000.



ANEXO A

CORPO DE CONCEITOS

Modelo de Formação – conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atributos e formas de comportamentos exigidos para o exercício de funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade.

Competências – aplicação de um conjunto de conhecimentos, aptidões e comportamentos que habilitam o indivíduo para a realização de uma actividade, uma função ou uma tarefa específica.¹⁷

Necessidades de Formação – necessidades de aquisição de determinadas competências específicas para o desempenho de determinadas tarefas.

Carreira – de matriz mista, horizontal e vertical em que o sargento desempenha funções de chefia, de carácter técnico, administrativo, logístico e de instrução

Formação – Forma de organização das situações da aprendizagem, centrada em metodologias dinâmicas que valorizam a aprendizagem através da análise de vivências pessoais e da experimentação e que visa conferir perícias, capacidades e conhecimentos, para o desempenho de uma função específica.¹⁸

Curso – Conjunto de conteúdos programáticos, cronologicamente ordenados, necessários para a aprendizagem, através da selecção mais adequada das técnicas, métodos e meios de ensino, visando objectivos previamente definidos. Fonte: DINST (2003).

Formação Inicial para a Missão – Modalidade de formação que se destina a criar condições para a integração na especialidade, através de uma formação alargada, preferencialmente qualificante, baseada num processo de análise de tarefas e análise de necessidades de formação.¹⁹

Tarefa – Acto que deve ser executado em certa altura e que contribui para a realização de determinado fim. Fonte: DINST (2003).

Plano de Formação – Documento que integra um conjunto estruturado de actividades que devem ser realizadas num dado período de tempo, com vista à prossecução de determinados objectivos, tendo por base os resultados de um diagnóstico de

¹⁷ ISO 8402

¹⁸ INOFOR (2002); DINST (2003) in MDINST 144-38, Glossário de Termos de Ensino e Formação, FAP, Novembro 2003, CAP-3 pág.17.

¹⁹ DINST (2003); INOFOR (2003), in MDINST 144-38, Glossário de Termos de Ensino e Formação, FAP, Novembro 2003, CAP -3 pág. 19.



necessidades de formação. O plano de formação é elaborado considerando-se os resultados obtidos no diagnóstico de necessidades e os objectivos a atingir por parte da organização

Formação Profissional – conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício das funções próprias duma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica.²⁰

Formação Contínua – Conjunto de actividades de formação que visam fornecer as capacidades necessárias para o desempenho de uma função ou exercício de cargos específicos, de âmbito técnico ou operacional ou de nível hierárquico superior.²¹

Formação em Contexto de Trabalho – Conjunto de actividades de formação desenvolvida no próprio posto de trabalho ou em ambiente pedagógico que reproduz com rigor a dinâmica do desempenho profissional, recorrendo-se a métodos centrados na simulação e treino sob supervisão, equivalente às designações “Formação no Posto de Trabalho” e “On Job Training”.²²

Formação Transversal – formação que se caracteriza por ser comum a diferentes cursos e modalidades de formação. Tem como finalidade a aquisição ou aprofundamento de conhecimentos e competências em domínios técnico-profissionais, designadamente a informática, o inglês, etc.

20 Sistema de acreditação do INOFOR, in MDINST 144-38, Glossário de Termos de Ensino e Formação, FAP, Novembro 2003, CAP-3 pág.20.

21 U.S. Army TRADOC, in MDINST 144-38, Glossário de Termos de Ensino e Formação, FAP, Novembro 2003, CAP-3, pag. 18.

22 INOFOR (2002), in MDINST 144-38, Glossário de Termos de Ensino e Formação, FAP, Novembro 2003, CAP -3 pág. 18

**ANEXO B****Tabela 1– Total das respostas ao Inquérito por questionário**

Especialidade	N.º de Indivíduos	%
MELECA	55	45,08
MELECT	20	16,39
MELIAV	47	38,52
TOTAL	122	100

Tabela n.º 2 – Distribuição por idades

Idade	N.º de Indivíduos	Categoria	Tempo no Posto Actual Media Meses	Habilitações Literárias Media	Media do Ano de termino do CFS/QP
>=20 a <30	1	1SAR	12	12	2005
	8	2SAR	19	12	2008
>=30 a <40	31	1SAR	57	12	2001
	7	2SAR	22	12	2006
>=40 a <50	39	1SAR	158	11	1991
	34	SAJ	46	11	1988
>=50	2	SMOR	30	12	1980



ANEXO C

AVALIAÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Tabela n.º 3 – Grau de Satisfação em termos de Formação

Fomação após a conclusão do CFS/QP	%
Totalmente satisfeito(TS)	0,00
Parcialmente Satisfeito (PS)	59,02
Nem satisfeito Nem Insatisfeito (NSNI)	4,10
Parcialmente Insatisfeito (PI)	3,28
Totalmente Insatisfeito (TI)	33,61
Total	100

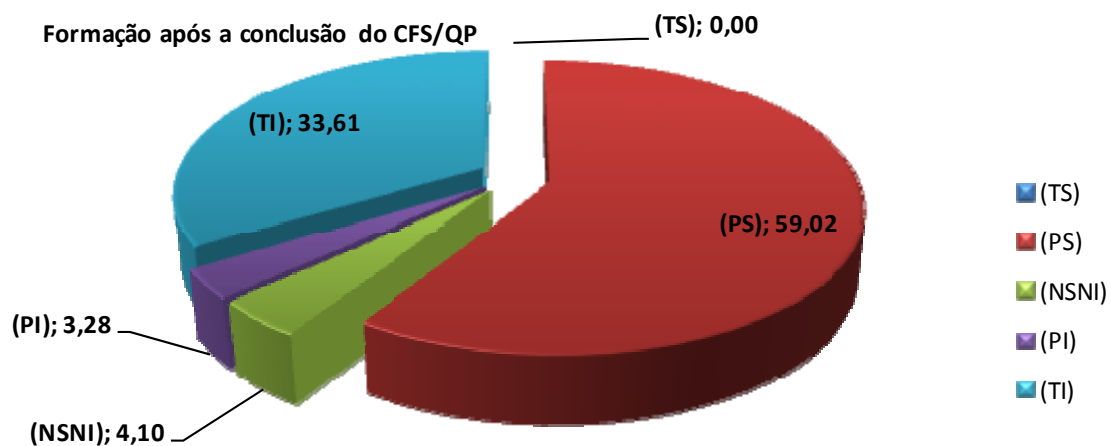


Fig.n.º 1 – Grau de Satisfação em termos de Formação

**ANEXO D**

Tabela n.º 4 – N.º de Formações após a conclusão do CFS/QP

N.º de Formação após a conclusão do CFS/QP	%
(0 – 1)	27,87
(2 – 4)	31,97
(5 – 7)	19,67
(8 – 9)	6,56
(> 9)	13,93
Total	100,00

N.º de Formação após a conclusão do CFS/QP

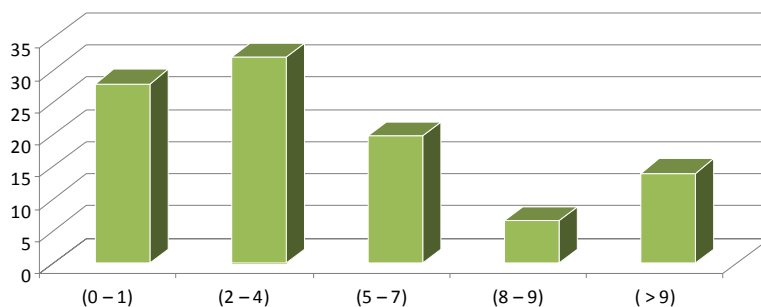


Fig.2 – n.º de formações após a conclusão do CFS/QP

Tabela n.º 5 – N.º de Formações após a conclusão do CFS/QP por especialidade

N.º de Formação após a conclusão do CFS/QP					
Especialidade	(0 – 1)	(2 – 4)	(5 – 7)	(8 – 9)	(> 9)
MELECA	27,27	32,73	14,55	7,27	18,18
MELECT	54,55	22,73	13,64	4,55	4,55
MELIAV	14,89	34,04	27,66	8,51	14,89

**ANEXO E**

Tabela n.º6 – Necessidades de Formação para o Desenvolvimento Profissional

Formação para o Desenvolvimento Profissional (%)							Total
Especialidade	MN	PN	IND	PON	DES	S/R	
MELECA	35,25	9,02	0,00	0,82	0,00	0,00	55
MELECT	14,75	1,64	0,00	0,00	0,00	0,00	20
MELIAV	18,03	19,67	0,00	0,00	0,00	0,82	47
Total	68,03	30,33	0,00	0,82	0,00	0,82	122

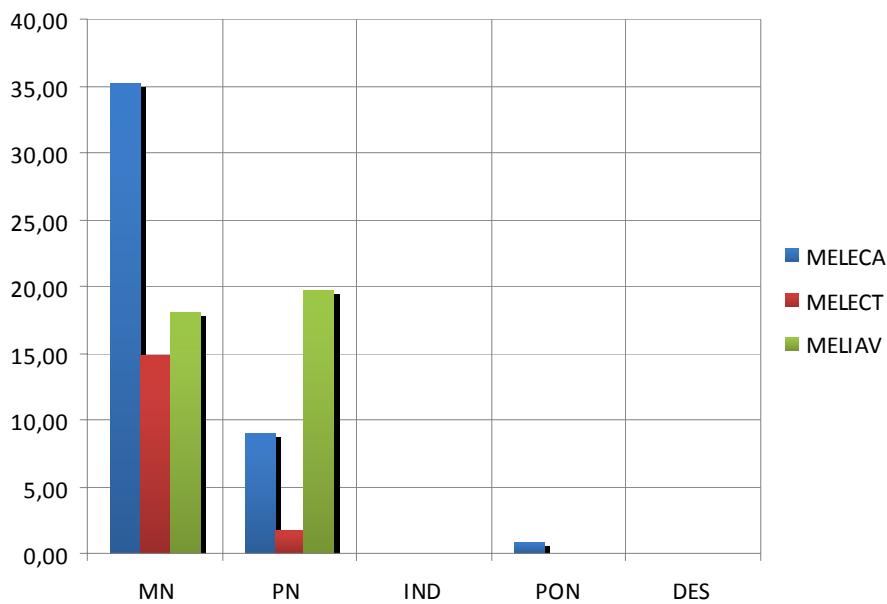


Fig n.º3 – Necessidades de Formação para o Desenvolvimento Profissional

**ANEXO F**

Tabela n.º7 – Necessidades de Formação para o Desenvolvimento Pessoal

**Formação para o
Desenvolvimento Pessoal (%)**

Especialidade	MN	PN	IND	PON	DES	Total
MELECA	35,25	9,84	0,00	0,00	0,00	55
MELECT	13,11	3,28	0,00	0,00	0,00	20
MELIAV	22,13	15,57	0,82	0,00	0,00	47
Total	70,49	28,69	0,82	0,00	0,00	122

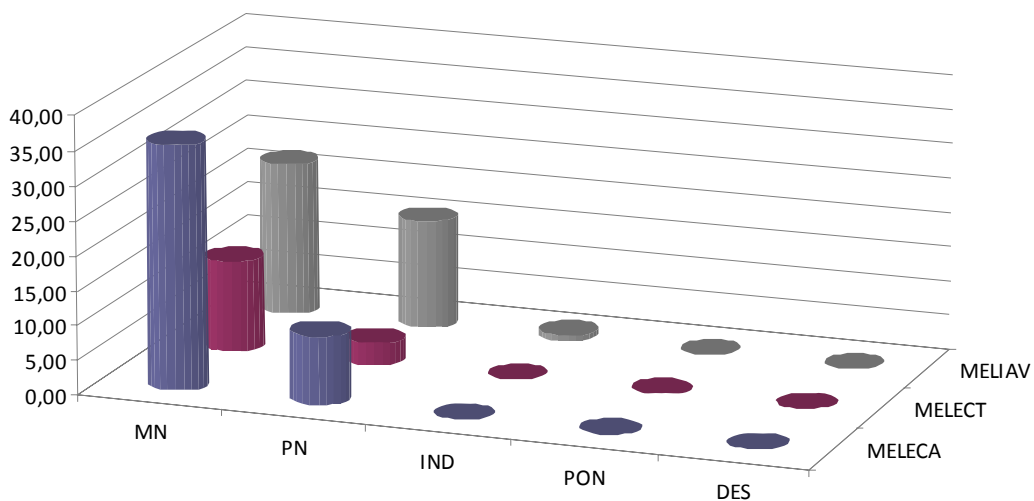
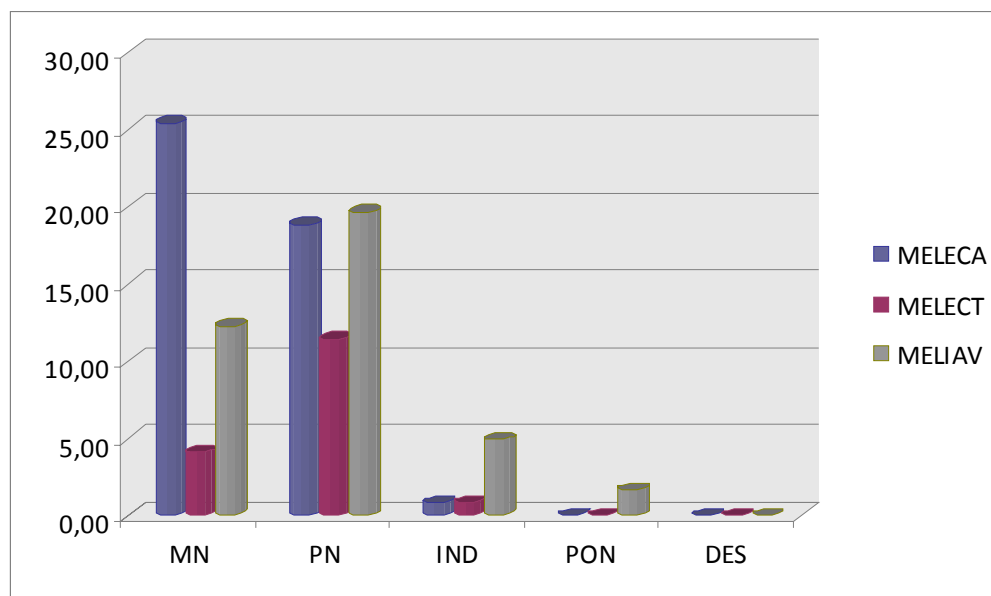


Fig n.º4 – Necessidades de Formação para o Desenvolvimento Pessoal

**ANEXO G****Tabela n.º8 – Necessidades de Formação para o Desenvolvimento da Educação/Formação Militar****Desenvolvimento da Educação/Formação Militar**

Especialidade	MN	PN	IND	PON	DES	Total
MELECA	25,41	18,85	0,82	0,00	0,00	55
MELECT	4,10	11,48	0,82	0,00	0,00	20
MELIAV	12,30	19,67	4,92	1,64	0,00	47
Total	41,80	50,00	6,56	1,64	0,00	122

**Fig n.º5 – Necessidades de Formação para o Desenvolvimento da Educação/Formação Militar**

**ANEXO H**

Tabela n.º9 – Necessidades de Formação para o Desenvolvimento das Certificações/Qualificações Operacionais

Desenvolvimento Certificações/Qualificações Operacionais

Especialidade	MN	PN	IND	PON	DES	Total
MELECA	21,31	22,13	0,82	0,82	0,00	55
MELECT	1,64	12,30	2,46	0,00	0,00	20
MELIAV	9,02	19,67	5,74	3,28	0,82	47
Total	31,97	54,10	9,02	4,10	0,82	122

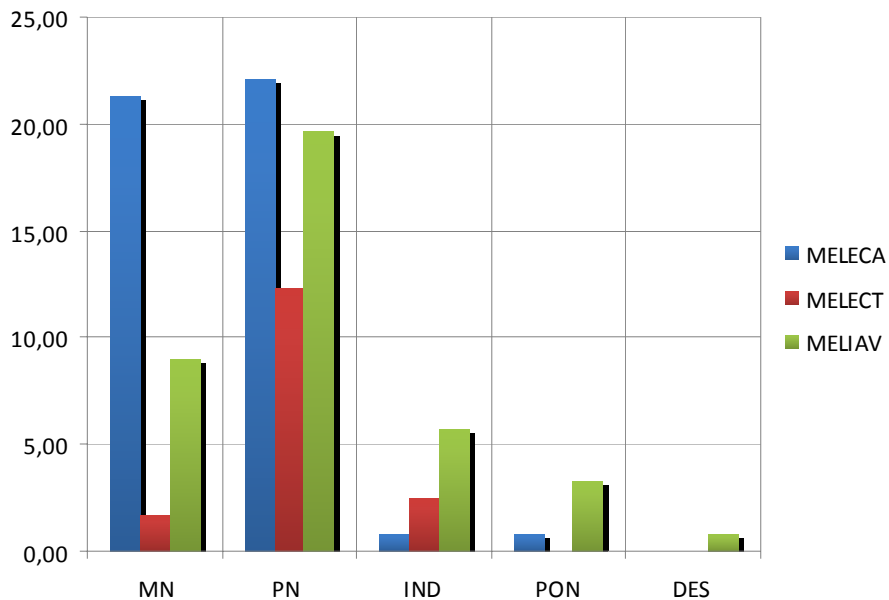


Fig n.º6 – Necessidades de Formação para o Desenvolvimento das Certificações/Qualificações Operacionais



ANEXO I

Competências do MELECT:

a. Área do **Desenvolvimento Profissional**.²³

1. Interpretar documentação técnica ou especificações de trabalho a efectuar, como normas, instruções e desenhos.
2. Efectuar trabalhos de instalações eléctricas de baixa tensão.
3. Executar trabalhos de manutenção e reparação em instalações eléctricas de média e baixa tensão.
4. Realizar trabalhos de manutenção e reparação em equipamentos eléctricos;
5. Realizar trabalhos de manutenção e reparação em equipamentos de frio e calor;
6. Instalar equipamentos electromecânicos utilizando ferramentas adequadas;
7. Efectuar a manutenção a unidades de energia ininterrupta (UPS).
8. Executar e aplicar acções gerais de prevenção, segurança e higiene no trabalho;
9. Assegurar as condições de segurança das pessoas e dos equipamentos instalando sinalização de aviso sempre que executar acções de manutenção ou inspecção nos respectivos equipamentos.

b. Área do **Desenvolvimento Pessoal**.²⁴

1. Utilizar e aplicar as novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).
2. Possuir capacidades de expressão oral, escrita e de leitura na língua inglesa;

c. Área do **Desenvolvimento da Educação/Formação Militar Profissional**.²⁵

1. Executar acções no âmbito da Gestão e Administração de Recursos Humanos;
2. Exercer acções de Comando, Liderança e Chefia de grupos;
3. Aplicar as Técnicas de Comunicação mais adequadas;

²³ Competências provenientes do Perfil Profissional

²⁴ Competências provenientes do Modelo de Formação da DINST e específicas para o Desenvolvimento Pessoal.

²⁵ Competências provenientes do Modelo de Formação da DINST e específicas para o Desenvolvimento da Educação/Formação Militar Profissional.



d. Área do **Desenvolvimento das Certificações/Qualificações**.

1. Obter formação externa ou interna, específica, necessária para completar percursos académicos ou profissionais com vista a uma certificação ou qualificação;

Competências do MELECA:

a. Área do **Desenvolvimento Profissional**:

1. Utilizar e interpretar documentação técnica relativa a equipamentos técnicos, nomeadamente, Technical Orders e Cartas de Manutenção Preventiva.
2. Executar tarefas no âmbito da montagem e desmontagem, da manutenção e da reparação em equipamentos de comunicações via rádio, sistemas tácticos de rádio, equipamentos de rádio-ajudas e de rádio navegação.
3. Executar tarefas no âmbito da montagem e desmontagem, da manutenção e da reparação em sistemas de radar e de antenas;
4. Executar tarefas no âmbito da montagem e desmontagem, da manutenção e da reparação em equipamentos telefónicos, centrais de comutação, redes de microondas, redes filares, redes de fibras ópticas e sistemas de transmissão telegráfica.
5. Executar tarefas relacionadas com a montagem e desmontagem, da manutenção e da reparação em equipamentos audiovisuais e sistemas de gravação.
6. Executar tarefas relacionadas com a instalação, manutenção e reparação de sistemas electrónicos de UPS e conversores estáticos.
7. Assegurar as condições de segurança das pessoas e dos equipamentos procedendo à instalação nos locais de sinalização própria de aviso.
8. Executar e aplicar acções gerais de prevenção, segurança e higiene no trabalho.

Competências do MELIAV:

a. Área do **Desenvolvimento Profissional**:

1. Analisar documentação técnica relativa à aeronave, nomeadamente cadernetas e livros técnicos de bordo e protocolos de inspecção, com vista à determinação do tipo de intervenção.



2. Preparar a aeronave para as operações de manutenção e reparação, especialmente para os sistemas eléctricos, electrónicos electromecânicos.
3. Assegurar as condições de segurança das pessoas e das aeronaves instalando sinalização própria de aviso sempre que executar acções de manutenção ou inspecção no avião;
4. Executar a manutenção preventiva das aeronaves verificando os sistemas eléctricos, electrónicos e electromecânicos;
5. Reparar avarias nos grupos eléctricos, electrónicos e electromecânicos das aeronaves;
6. Calibrar e reparar equipamentos de teste eléctricos, electrónicos e mecânicos.
7. Garantir que as operações de reparação, inspecção e manutenção electrónicas de 1.º, 2.º e 3.º escalão sejam efectuadas de acordo com as normas de qualidade exigidas.

**ANEXO J****NECESSIDADES DE FORMAÇÃO/DESENVOLVIMENTO****PROFISSIONAL – MELECT**

Especialidade	Desenvolvimento Profissional	Frequência	%
MELECT	<i>Curso de Qualificação em Manutenção de Sistemas de AVAC</i>	14	70,00
	<i>Curso de Média Tensão</i>	9	45,00
	<i>Curso de Segurança em terra</i>	8	40,00
	<i>Curso de formação sobre gestão e legislação ambiental</i>	7	35,00
	<i>Curso de Automatização</i>	6	30,00
	<i>Cursos de Autocad para realização de projectos eléctricos</i>	6	30,00
	<i>Regras Técnicas de Instalações Eléctricas</i>	6	30,00
	<i>Curso de Qualificação de Manutenção de Postos de Transformação</i>	4	20,00
	<i>Curso de protecção ambiental</i>	3	15,00
	<i>Curso de formação sobre ITED</i>	2	10,00
	<i>Autómatos</i>	1	5,00
	<i>Curso de Autocad para projectos de Instalações Eléctricas</i>	1	5,00
	<i>Curso de Higiene e Segurança no trabalho</i>	1	5,00
	<i>Curso de Prevenção e Análise de Risco</i>	1	5,00
	<i>Curso de Segurança e Utilização de Máquinas</i>	1	5,00
	<i>Curso sobre redes de gás</i>	1	5,00
	<i>Fontes Comutadas</i>	1	5,00
	<i>Legislação sobre instalações eléctricas</i>	1	5,00
	<i>POIS GERALMENTE CADA ANO QUE PASSA APARECEM NOVOS EQUIPAMENTOS E EXISTE UMA CONSTANTE MUDANÇA DE REGRAS PARA A UTILIZACAO E INSTALACAO DOS MESMOS</i>	1	5,00
	<i>Robótica</i>	1	5,00
MELECT		20	75 375,00

**ANEXO K****NECESSIDADES DE FORMAÇÃO/DESENVOLVIMENTO****PROFISSIONAL – MELECA**

Especialidade	Desenvolvimento Profissional	Frequência	%
MELECA	<i>Curso de micro-soldadura</i>	22	40,00
	<i>Curso de Protecção Ambiental (noções de ambiente)</i>	14	25,45
	<i>Curso de fibra óptica</i>	9	16,36
	<i>Cursos de segurança em terra</i>	9	16,36
	<i>Cursos de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho</i>	8	14,55
	<i>Curso de técnicas de chefia de equipas</i>	6	10,91
	<i>Curso de Formação Pedagógica de Formadores</i>	6	10,91
	<i>Curso de técnicas de Comunicação</i>	6	10,91
	<i>Curso de programação</i>	5	9,09
	<i>Curso de segurança em terra</i>	4	7,27
	<i>Curso de Tutores</i>	3	5,45
	<i>Curso sobre a gestão de recursos humanos na Força Aérea</i>	3	5,45
	<i>Cursos de Electrónica</i>	3	5,45
	<i>On Job Training em várias áreas técnicas.</i>	3	5,45
	<i>Refrescamento de electrónica, para actualização de conhecimento desde o CFS</i>	3	5,45
	<i>Formação em Centrais Telefónicas</i>	2	3,64
	<i>Curso de Informática</i>	2	3,64
	<i>Curso de Inglês</i>	2	3,64
	<i>Curso de formação de Sistema SICCAP</i>	2	3,64
	<i>Formação em redes informáticas: UNIX, LINUX, VMS</i>	2	3,64
	Sem justificação	2	3,64
	<i>A formação deve ser um processo contínuo e constante de modo a que nunca nos sintamos desactualizados na nossa área profissional e em todo o ambiente que a circunda.</i>	1	1,82
	<i>Apesar da aeronave onde trabalho ter uma idade de operação muito avançada, a meu ver, seria necessário uma maior formação ao nível dos equipamentos que a equipam</i>	1	1,82
	<i>Curso de formação das bancadas onde actualmente trabalho.</i>	1	1,82
	<i>Curso SIAGFA</i>	1	1,82
	<i>Cursos de telecomunicações</i>	1	1,82
	<i>FORMAÇÃO CONSTANTE NA ÁREA DOS EQUIPAMENTOS E SISTEMAS DE COMUNICAÇÕES DE VOZ E DADOS E SUA PROPAGAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO.</i>	1	1,82
	<i>Formação na área dos novos sistemas de armas.</i>	1	1,82
	<i>Formação prática nos sistemas de registo e acções de manutenção</i>	1	1,82
	<i>Leitura e interpretação de esquemas eléctricos e electrónicos</i>	1	1,82
	<i>Métodos de análise de T.O</i>	1	1,82
	<i>Na unidade onde estou colocada, tem-se primado pela formação do pessoal. Neste momento, para a minha área específica, preciso de certificação para equipamentos cripto TCE.</i>	1	1,82
	<i>NA VERTENTE DE TELECOMUNICAÇÕES E ROUTING & SWITCHING A ACTUALIZAÇÃO TEM QUE SER CONSTANTE.</i>	1	1,82
	<i>NOMEADAMENTE NA FORMAÇÃO DE CABLAGEM ESTRUTURADA</i>	1	1,82

**ANEXO L****NECESSIDADES DE FORMAÇÃO/DESENVOLVIMENTO****PROFISSIONAL – MELIAV**

Especialidade	Desenvolvimento Profissional	Frequência	%
	<i>Curso de Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho</i>	8	21,62
	Sem justificação	7	18,92
	<i>Informática na Óptica do Utilizador</i>	6	16,22
	<i>Formação Militar contínua</i>	4	10,81
	<i>Actualização de conhecimentos e novos métodos de trabalho</i>	4	10,81
	<i>CURSO DE SEGURANÇA EM TERRA</i>	4	10,81
	<i>Curso de Gestão e Validação de Software nos Laboratórios</i>	2	5,41
	<i>Curso protecção ambiental</i>	2	5,41
	<i>Depois da formação geral da aeronave falta formação específica.</i>	2	5,41
	<i>Formação ao nível de novos equipamentos</i>	2	5,41
	<i>Formação em Línguas (Inglês, Francês)</i>	2	5,41
	<i>Formação na área de Comunicações, rádio ajudas e radar</i>	2	5,41
	<i>A CONSULTA DE PUBLICAÇÕES É NA INTEGRA FEITA EM INGLÊS, COMO INSTRUCTOR DE OBSERVADOR OS CONHECIMENTOS ADQUIRIDOS NO CURSO DE FORMADORES SÃO MUITO ÚTEIS</i>	1	2,70
	<i>A formação deve de ser um elemento contínuo nas nossas carreiras. A falta de algumas formações, reciclagens são fonte do desconhecimento, que cresce ano após ano, contribuem para a não atingir a proficiência a qual nos propomos.</i>	1	2,70
	<i>Acho necessário a aquisição da actualização dos conhecimentos adquiridos, complementando esses conhecimentos com acções de formação contínua.</i>	1	2,70
	<i>Actualização de conhecimentos em certos sistemas da aeronave. Ex.: Piloto Automático.</i>	1	2,70
	<i>Área da segurança</i>	1	2,70
	<i>Área técnica</i>	1	2,70
	<i>Curso de Chefia e liderança</i>	1	2,70
	<i>CURSO DE ARQUIVAMENTO</i>	1	2,70
	<i>Curso de barramentos de dados ARINC 1553 e 429</i>	1	2,70
	<i>Curso de Ciclo de melhoria nos Laboratórios</i>	1	2,70
	<i>Curso de formação de equipamentos referentes ao sector.</i>	1	2,70
	<i>Curso de Língua Inglesa</i>	1	2,70
	<i>CURSO DE MANUTENÇÃO DE BATERIAS</i>	1	2,70
	<i>Curso de motores, radar, FLIR, APU</i>	1	2,70
	<i>Curso de reparações de cablagens, muitas vezes temos necessidade de substituir fichas e reparar cablagens</i>	1	2,70
	<i>CURSO DE SECRETARIADO</i>	1	2,70
	<i>Curso SIAGFA</i>	1	2,70
	<i>Cursos de reparação de TACAN</i>	1	2,70
	<i>CURSOS E ACTUALIZAÇÕES RELACIONADOS COM A AERONAVE EM QUE EXECUTO TAREFAS</i>	1	2,70
	<i>Devido à evolução dos equipamentos e técnicas de calibração</i>	1	2,70
	<i>É necessária uma acção de formação para actualização nas áreas de sistemas de Aviónicos, sistemas de navegação e electrónica digital.</i>	1	2,70
	<i>Estatística aplicada aos ensaios de comparação interlaboratorial</i>	1	2,70

MELIAV

**ANEXO M****NECESSIDADES DE FORMAÇÃO/DESENVOLVIMENTO PESSOAL –
MELECA**

Especialidade	Desenvolvimento Pessoal	Frequência	%
MELECA	Curso de Inglês	40	72,73
	Cursos de Informática (PowerPoint e Access)	37	67,27
	Cursos relacionados com as novas tecnologias de informação e comunicação	9	16,36
	Cursos de Informática na área da programação e base de dados	5	9,09
	Formações da Área Sociocultural, Linguística	5	9,09
	Sem Justificação	4	7,27
	Cidadania e Profissionalidade	2	3,64
	CURSOS DE MELHORAMENTO A NÍVEL DE MATERIAL NOVO E MELHOR CONHECIMENTO DO MESMO	1	1,82
	Ao contrário da tecnologia que não parou de se desenvolver desde 1986, eu e a maior parte dos que comigo acabaram o curso e ao nível da FAP, estagnámos, ficámos parados no tempo. Refiro ao nível FAP porque pessoalmente e a minha custa, tenho procurado actualizar-me	1	1,82
	É necessário evoluir como profissional, e desta forma, temos que ter uma mente aberta para poder realizar essa mesma evolução. Uma vez que a aeronave na qual trabalho encontra-se em constante remodelação, penso que seria crucial receber formação neste sentido.	1	1,82
	Uma boa formação pessoal é a chave para um bom desempenho Profissional	1	1,82
	Formação de 1º Socorros	1	1,82
	Legislação Militar e Civil	1	1,82
	Formação na área da ORGANIZAÇÃO FUNCIONAL	1	1,82
	A formação profissional não pode estar dissociada da formação pessoal. O conhecimento tem de ser intrínseco.	1	1,82
MELECA	55	110	200,00



ANEXO N

**NECESSIDADES DE FORMAÇÃO/DESENVOLVIMENTO PESSOAL –
MELECT**

Especialidade	Desenvolvimento Pessoal	Frequência	%	
MELECT	Curso de Inglês	14	70	
	Cursos de Informática (PowerPoint, Autocad e Access)	18	90	
	Sem justificação	2	10	
	Cursos de Autocad para projecção de circuitos	1	5	
	TUDO O QUE SEJA RELACIONADO COM INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS NA MINHA AREA	1	5	
MELECT		20	36	180

**ANEXO O****NECESSIDADES DE FORMAÇÃO/DESENVOLVIMENTO PESSOAL –
MELIAV**

Especialidade	Desenvolvimento Pessoal	Frequência	%
MELIAV	<i>Cursos de Informática (PowerPoint, Autocad e Access)</i>	31	65,96
	<i>Curso de Inglês</i>	29	61,70
	Sem justificação	8	17,02
	<i>MELHORAMENTO DE CONHECIMENTOS DE RELACIONAMENTO INTER PESSOAL.</i>	3	6,38
		2	4,26
	<i>GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS</i>		
	<i>CURSOS DE LIDERANÇA</i>	2	4,26
	<i>Formação na área dos recursos humanos</i>	2	4,26
	<i>Formação em novas tecnologias para acompanhar os tempos</i>	1	2,13
		1	2,13
	<i>Cursos de Programação</i>		
		1	2,13
	<i>Formação nas disciplinas necessárias para obtenção de equivalências civis na especialidade.</i>		
	<i>Tanto em termos profissionais, como em questões de motivação pessoal é importante essa mesma aquisição de conhecimentos.</i>	1	2,13
		1	2,13
	<i>Formação para o preenchimento adequado das folhas de avaliação individual</i>		
	<i>Formação específica dentro da área de trabalho</i>	1	2,13
	<i>Micro soldaduras</i>	1	2,13
	<i>Fichas e cablagens de aeronaves</i>	1	2,13
MELIAV		47	85 180,85

**ANEXO P****NECESSIDADES DE FORMAÇÃO/DESENVOLVIMENTO EDUC. /FORM.
MILITAR – MELECA**

Especialidade	Desenvolvimento da Educação/Formação Militar	Frequência	%
MELECA	<i>Curso de Técnicas de Liderança</i>	24	43,64
	<i>Curso de Gestão de Recursos Humanos</i>	23	41,82
	<i>Curso de Formação de Tutores</i>	21	38,18
	<i>Curso de Chefia de Equipas</i>	17	30,91
	CURSO DE FORMAÇÃO DE FORMADORES	11	20,00
	<i>Técnicas de Comunicação</i>	10	18,18
	<i>Curso de organização Funcional</i>	8	14,55
	<i>Sem Justificação</i>	5	9,09
	<i>Curso de Técnicas de Comando</i>	4	7,27
	<i>Formação de Legislação</i>	3	5,45
	AREA SEGURANÇA E LOGISTICA DA NAMSA	2	3,64
	<i>Considero-me uma pessoa bastante educada e com uma excelente formação militar</i>	1	1,82
	<i>Cursos das bancadas de reparação dos aviónicos do Alpha Jet</i>	1	1,82
	<i>Este tipo de formação é também importante pois penso que a melhor solução para a organização vai no sentido de apostar mais na profissionalização dos seus militares.</i>	1	1,82
	<i>Nunca devemos descurar ou esquecer que somos militares</i>	1	1,82
	<i>Formação em sistemas de navegação e rádio-ajudas</i>	1	1,82
	<i>Novos sistemas de análise e detecção de avarias</i>	1	1,82
	<i>Formação em sistemas eléctricos de aeronaves</i>	1	1,82
	<i>Cursos de Informática</i>	1	1,82
	<i>Cursos de Inglês</i>	1	1,82
	<i>A área tecnológica avança com um ritmo muito grande. Para nos mantermos qualificados, temos de nos actualizar. A actualização, na minha opinião, passa por dar condições às pessoas, para que estas possam aprender por elas próprias, ao ritmo delas. Acções de formação, são muito compactas, não visam um aluno em específico, nem o seu conhecimento precedente.</i>	1	1,82
		55	138 250,91



ANEXO Q

NECESSIDADES DE FORMAÇÃO/DESENVOLVIMENTO EDUC. /FORM. MILITAR – MELECT

Especialidade	Desenvolvimento da Educação/Formação Militar	Frequência	%
MELECT	<i>Curso de Formação Pedagógica de Formadores</i>	8	40,00
	<i>Curso de chefia de equipa</i>	8	40,00
	<i>Curso de Técnicas de Liderança</i>	8	40,00
	<i>Cursos de Gestão de recursos Humanos</i>	8	40,00
	<i>Curso de Técnicas de Comunicação</i>	7	35,00
	<i>Cursos de Formação de Tutores</i>	5	25,00
	<i>Sem Justificação</i>	5	25,00
	<i>Curso de Gestão da organização funcional</i>	3	15,00
	<i>Cursos de Comando</i>	2	10,00
		20	54
			270,00

**ANEXO R****NECESSIDADES DE FORMAÇÃO/DESENVOLVIMENTO EDUC. /FORM.
MILITAR – MELIAV**

Especialidade	Desenvolvimento da Educação/Formação Militar	Frequência	%
MELIAV	<i>Sem Justificação</i>	14	29,79
	<i>Curso de Chefia de equipas</i>	7	14,89
	<i>Curso de Gestão de recursos Humanos</i>	10	21,28
	<i>Curso de formação de formadores.</i>	5	10,64
	<i>Curso de Informática</i>	4	8,51
	<i>Curso de tutores</i>	4	8,51
	CURSO DE FORMADORES EM CONTEXTO REAL DE TRABALHO	3	6,38
	<i>Curso de Técnicas de Liderança</i>	3	6,38
	<i>Neste Laboratório damos formação aos novos elementos aqui colocados. Para isso é necessária formação na área da educação/formação, para que os conhecimentos possam ser passados aos novos elementos com a maior clareza possível.</i>	2	4,26
	<i>Técnicas de gestão e comunicação</i>	2	4,26
	<i>Apesar de sermos militares o nosso serviço é mais virado para a vertente profissional e técnica.</i>	1	2,13
	<i>Curso de Comando</i>	1	2,13
	<i>Formação em Inglês</i>	1	2,13
	<i>Formação em SIAGFA</i>	1	2,13
	<i>Formação técnica em função da especialidade.</i>	1	2,13
	MELHORAMENTO DE CONHECIMENTOS DE RELACIONAMENTO INTER PESSOAL	1	2,13
	<i>Não é a minha área, não vejo necessidade e cada vez somos mais trabalhadores e menos militares</i>	1	2,13
	<i>Não sinto necessidade, a maior parte da minha carreira foi desempenhando funções de posto superior sem nunca me ter sido facultado nada.</i>	1	2,13
	<i>Pedagogia da aprendizagem</i>	1	2,13
	PROMOVER TEMPO DE ACTIVIDADE FISICA, APARTE DOS TESTES FISICOS.	1	2,13
	<i>Torna-se importante de formação/educação militar, no entanto para a nossa área específica não é essencial um conhecimento profundo.</i>	1	2,13
		47	65 138,30



ANEXOS



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
Área de Ensino Específico da Força Aérea

INQUÉRITO

DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO PARA OS SARGENTOS DO QP DAS ESPECIALIDADES MELECA, MELECT E MELIAV

Após a conclusão do Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente da Força Aérea Portuguesa (CFS/QP) torna-se necessário apostar num plano de formação contínua, "formação ao longo da vida" do militar, de forma a desenvolver as competências adequadas às actuais necessidades. Assim, de forma a avaliar as necessidades formativas, tendo em consideração as diferentes vertentes de desenvolvimento necessárias a um melhor desempenho, solicitamos que responda às questões abaixo colocadas.

Nas perguntas de escolha múltipla, solicitamos-lhe que responda, colocando apenas uma cruz (X) no quadrado que melhor corresponda à sua opinião, mediante a escala apresentada. Nas respostas descritivas, seja sucinto e objectivo.

A – Caracterização do Inquirido:

Especialidade: MELECA ☐ MELECT ☐ MELIAV ☐

Unidade: _____

Idade: _____

Posto: _____

Tempo de permanência no Posto: _____

Habilitações Literárias: _____

Ano em que terminou o CFS/QP: _____



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
Área de Ensino Específico da Força Aérea

Na elaboração das suas respostas tenha sempre presente as seguintes considerações:

VECTORES DE DESENVOLVIMENTO

1. Desenvolvimento Profissional:

Formações necessárias para a missão, directamente relacionadas com o desempenho profissional.

Ex: On Job Training, Formação em Contexto de Trabalho, cursos de frio, cursos de micro-soldadura, qualificações em novos sistemas de armas, etc.

2. Desenvolvimento Certificações/Qualificações Operacionais:

Formações externas ou internas, específicas, necessárias para completar percursos académicos ou profissionais com vista a uma certificação ou qualificação.

Ex:

Certificações: Curso ou Módulo de Sistemas Filares (No âmbito dos cursos de educação e Formação de Adultos – EFA).

Qualificações: Curso de Programação das novas centrais telefónicas digitais Siemens.

3. Desenvolvimento da Educação/Formação Militar Profissional:

Formações necessárias para a formação de Líderes, chefes de equipas ou tutoria.

Ex: Curso de Tutores, curso de Formação Pedagógica de Formadores, Chefia de equipas, técnicas de Comunicação.

4. Desenvolvimento Pessoal:

Formações que contribuem para o desenvolvimento do militar como pessoa.

Formações da Área Sociocultural, Linguística, Novas Tecnologias de Informação, Cidadania e Profissionalidade, etc.

Ex: Inglês, Informática, Cursos Nacionais de Ensino à Distância, Cursos do Programa de Formação Complementar (CFC) da DINST, etc.

B – Caracterização da Avaliação de Necessidades de Formação:

1. Indique qual o seu grau de satisfação, em termos de formação contínua, relativamente à formação recebida após a conclusão do CFS/QP.

Totalmente satisfeito	Parcialmente Satisfeito	Nem Satisfeito Nem Insatisfeito	Parcialmente Insatisfeito	Totalmente Insatisfeito
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Indique o número de formações que já realizou na actual categoria.

(0 – 1)	(2 – 4)	(5 – 7)	(8 – 9)	(> 9)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
Área de Ensino Específico da Força Aérea

3. Indique quais as formações/cursos realizados na actual categoria.
4. Indique qual o seu grau de necessidade de aquisição/actualização de conhecimentos na vertente direccionada para o seu **Desenvolvimento Profissional**, para as tarefas que desempenha, dentro da sua área de competências.

Muito Necessário	Parcialmente Necessário	Indiferente	Pouco Necessário	Desnecessário
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Justifique a sua afirmação, listando possíveis acções de formação.
6. Indique qual o seu grau de necessidade de aquisição/actualização de novos conhecimentos na vertente direccionada para o seu **Desenvolvimento Pessoal**.

Muito Necessário	Parcialmente Necessário	Indiferente	Pouco Necessário	Desnecessário
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Justifique a sua afirmação, listando possíveis acções de formação.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
Área de Ensino Específico da Força Aérea

8. Indique qual o seu grau de necessidade de aquisição/actualização de novos conhecimentos na vertente do **Desenvolvimento da Educação/Formação Militar Profissional** para as tarefas que desempenha, dentro da sua área de competências.

Muito Necessário	Parcialmente Necessário	Indiferente	Pouco Necessário	Desnecessário
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Justifique a sua afirmação, listando possíveis acções de formação.

10. Indique qual o seu grau de necessidade de aquisição/actualização de novos conhecimentos na vertente das **Certificações/Qualificações Operacionais** para as tarefas que desempenha, dentro da sua área de competências.

Muito Necessário	Parcialmente Necessário	Indiferente	Pouco Necessário	Desnecessário
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Justifique a sua afirmação, listando possíveis acções de formação.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
Área de Ensino Específico da Força Aérea

12. Relativamente à necessidade específica, tendo em conta os requisitos NATO, de conhecimentos da língua Inglesa para as tarefas que desempenha ou possa a vir desempenhar na sua área de competências, indique qual o seu grau de necessidade de aquisição/actualização.

Totalmente Necessário	Parcialmente Necessário	Indiferente	Pouco Necessário	Desnecessário
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

13. Indique o seu nível de Inglês (SLP), de acordo com o estipulado no STANAG 6001.
(Níveis: 1,2,3,4,5)

Listening	Speaking	Reading	Writing	Não sei
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

14. Indique de que forma gostaria que as formações/acções de formação fossem realizadas?

Presencial	À distância (e-learning)	Presencial + à distância (b-learning)	Outra
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

15. Indique outras necessidades de formação que devam ser contempladas no seu percurso profissional?



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
Área de Ensino Específico da Força Aérea

16. Refira outras medidas que gostaria que fossem tomadas no sentido de proporcionar um desenvolvimento de competências nos diversos vectores de formação.

Nota Final:

Agradeço a sua participação neste Inquérito.

Os dados recolhidos do mesmo são anónimos e destinam-se a tratamento estatístico no âmbito de um estudo académico realizado na frequência do Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea – CPOSFA 08/09 sobre o Tema “A Formação Contínua na Força Aérea”

ENVIAR PARA:

EPR:
MAJ/TMMEL Borges Ferreira
EXT.: 560.352 / BA5

**ANEXO T****MODALIDADES DE FORMAÇÃO**

Tabela n.º10 – Modalidades de Formação

Modalidades de Acções de Formação

Presencial	À distância (e-learning)	Presencial + à distância (b-learning)	Outra	S/Resposta	
47	6	68	0	1	122
38,52	4,92	55,74	0,00	0,82	100
% no Universo da Amostra					

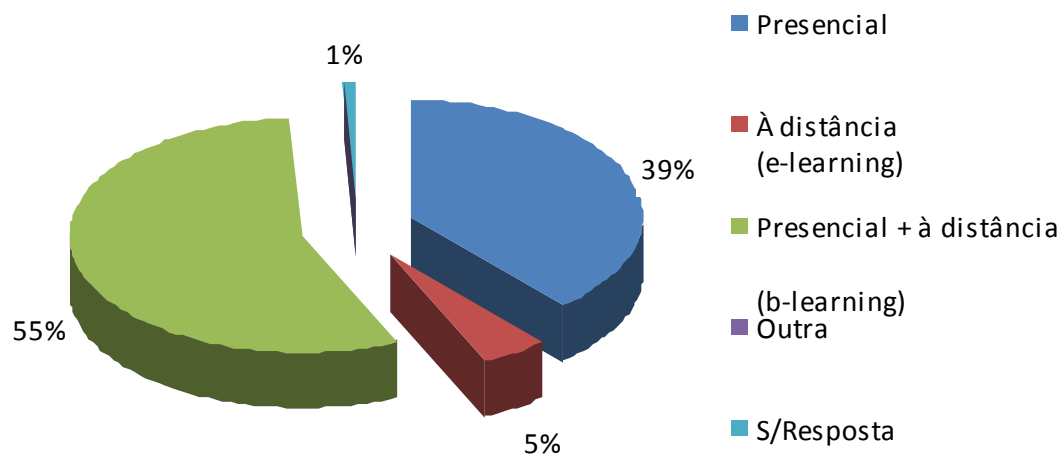


Fig n.º7 – Distribuição das modalidades de Acção Formação



ANEXO U

ENTREVISTAS EFECTUADAS

12JAN2009

Base Aérea N.º 6 – Montijo

Oficial de Manutenção da Esquadra 751 – EH101

MAJ/TMMEL ANTÓNIO GUERREIRO

1. Quantos Sargentos das especialidades MELECA, MELECT e MELIAV trabalham sobre a sua responsabilidade?

Na Manutenção da Esquadra 751 trabalham doze Sargentos MELIAV e cinco MELECA, dos quais oito (seis MELIAV e dois MELECA) desempenham funções como tripulantes, no EH101, como Operadores de Sistemas.

2. Quantos destes elementos estiveram envolvidos na realização de formação contínua durante o ano de 2008?

Durante o ano de 2008 as únicas formações a que assistiram tiveram a ver com o desempenho de funções como Inspectores de Produção e de Certificação.

3. Que tipo de formação realizaram?

Receberam formação em Auditoria da Qualidade e em implementação de Sistemas da Qualidade.

4. Estes elementos têm necessidade de formação contínua?

A formação contínua é uma necessidade inerente ao estatuto da condição militar e, em especial, nas especialidades técnicas, que necessitam de permanente actualização. Por vezes não é efectuada por dificuldades de planeamento e por módulos de pessoal não adequados.

5. Que tipo de formação necessitam de realizar os Sargentos da especialidade MELIAV?

É importante que os Sargentos MELIAV que desempenham funções em manutenção de aeronaves, que regularmente efectuem formações de reciclagem dos sistemas de armas que operam e mantêm. Por norma frequentam os Cursos de Instrução Teórica de Aeronaves (CITA) e alguma formação específica de sistemas e passam uma carreira numa Manutenção sem receber mais formação específica da aeronave.



ANEXO U

6. **A Força Aérea promove a formação contínua para os Sargentos em geral?**

A percepção que tenho é que estas acções de formação são muito pouco promovidas.

7. **Como o deveria fazer?**

Deveria centralizar na Direcção de Estudos e Projectos (DEP) e na Direcção de Mecânica e Sistemas Aeronáuticos (DMSA) a elaboração de módulos de formação genéricos complementados, nas Unidades, pelos módulos específicos para as áreas onde os mecânicos trabalham.

Por exemplo. Antes de começar a qualificação em EH101, verificou-se que, para poder adquirir competências como mecânicos Electro-Aviónicos, que seria necessário converter os MELIAV e os MELECA. Desta forma os Sargentos destas duas especialidades, nomeáveis para frequentar cursos do EH101 em Inglaterra, frequentaram uma formação complementar às duas especialidades. A estrutura do curso foi elaborada pela DINST, DE, CFMTFA e BA6.

8. **Têm anualmente realizado formações ao abrigo do Plano de Cursos Nacional (PCN), do Plano de Cursos e Missões no Estrangeiros (PCME), dos Cursos do programa de Formação Complementar (PFC) realizados pela DINST, ou outros?**

Não houve qualquer tipo de formação realizada ao abrigo dos programas e planos de cursos referidos.

9. **A escassa ou a falta de formação ministrada, afecta o cumprimento da realização da missão?**

Não, de forma alguma. O cumprimento das missões da Esquadra, bem como as actividades da Manutenção não são colocados em causa por falta deste tipo de formação.

Há que evidenciar que, sendo a frota do EH101 uma frota recente, que as acções de formação específicas da aeronave decorreram há relativamente pouco tempo.



ANEXO U

ENTREVISTAS EFECTUADAS

09JAN2009

Base Aérea N.º 6 – Montijo

Chefe do Centro de Manutenção de Material Electrotécnica da Força Aérea – CME
COR/TMMEL António ROSADO

1. Quantos Sargentos das especialidades MELECA e MELECT trabalham sob a sua responsabilidade?

Temos actualmente colocado no CME, treze Sargentos distribuídos por dez Sargentos da especialidade MELECA e três da Especialidade MELECT.

2. Quantos destes elementos estiveram envolvidos na realização de formação contínua durante o ano de 2008?

Tivemos alguns elementos envolvidos em acções de formação, quer especificamente ligadas ao upgrade de alguns equipamentos/sistemas que a Força Aérea adquiriu e que operamos e temos de efectuar as respectivas manutenções, quer relativamente a outras acções de formação que nos propusemos efectuar por necessidades de serviço.

Acrescento também que o CME se constitui, periodicamente como um espaço de realização de formação, onde elementos oriundos de outras Unidades, têm formação específica que consideramos vital para a sustentabilidade desses sistemas nas Unidades ou Órgãos a que pertencem.

Assim temos realizado internamente acções de formação ao nível dos sistemas de Feixes Hertziano (FHZ), Sistemas de comutação telefónica, dos equipamentos como PDA's e PCM's.

Durante o ano de 2008, em virtude da modernização que sofreram as Centrais Telefónicas na FAP, com a passagem para as Centrais Telefónicas digitais HICCOM400 procedemos a várias acções de formação a elementos de outras Unidades, por Sargentos da especialidade MELECA nas nossas instalações.

3. Como é realizada a formação contínua dos Sargentos das especialidades MELECA e MELECT no CME?

A formação é proveniente, sobretudo da aquisição ou upgrade, de equipamentos ligados aos sistemas adquiridos pela FAP e pela formação ao abrigo do Plano de



Cursos Nacional (PCN) e Plano de Cursos e Missões no Estrangeiro (PCME) da DINST. Temos tido sempre a possibilidade de realização de acções de formação, quer a nível externo, em firmas, quer a nível interno, nas nossas instalações. Não nos podemos esquecer que a formação é um pouco, em função dos objectivos que se consideram prioritários para a realização da missão.

4. Que tipo de formação necessitam de realizar os Sargentos das especialidades MELECA e MELECT?

A formação é uma necessidade constante em todas as áreas, muito especialmente em áreas técnicas de constante evolução tecnológica como é a nossa.

Em virtude desta necessidade, e constituindo-se o CME, como expresso na sua missão primária, como um Órgão de eleição responsável por assegurar a manutenção dos sistemas e equipamentos de comunicações da Força Aérea, dos sistemas cripto e TTY, para além dos órgãos de suporte de energia, temos necessidade de dotar os nossos técnicos de formação actualizada e constante. Assim temos realizado acções de formação suficientes para o cumprimento da nossa missão. Ainda há pouco tempo, e relacionado com as acções de manutenção realizadas aos sistemas de comunicações FAP/SICOM nas torres de comunicações, sentimos necessidade de dotar os nossos técnicos de formação teórico-prática na área dos trabalhos em altura, tendo realizado pelo 2.º ano consecutivo o curso de “Uso e Manutenção de Equipamentos Individuais e Colectivos Anti-Queda, acesso por Cordas e Operações Básicas de Resgate e Salvamento para trabalhos em Altura”.



ANEXO U

ENTREVISTAS EFECTUADAS

13MAR2009

Base Aérea N.º 5 – Monte Real
Comandante da Esquadra de Manutenção de Base
MAJ/TMMEL João Manuel Borges Ferreira

1. Quantos Sargentos das especialidades MELECA e MELECT pertencem à Esquadra de Manutenção de Base de Monte Real?

Estão colocados na EMB da BA5, cinco (05) Sargentos MELECA e oito (08) Sargentos MELECT.

2. Quantos destes elementos estiveram envolvidos na realização de formação contínua durante o ano de 2008?

Durante o ano de 2008 receberam formação apenas dois (02) Sargentos MELECA e dois (02) Sargentos MELECT.

3. Que tipo de formação realizaram?

A formação dos Sargentos MELECA foi realizada no âmbito da remodelação do TACAN da BA5 e foi ministrada em Itália. A formação dos dois (02) Sargentos MELECT foi apenas um seminário organizado pela Associação Certificadora de Instalações Eléctricas (CERTIEL) e teve como tema “Aplicação de Regras Técnicas das Instalações Eléctricas ao dimensionamento das canalizações e à iluminação de segurança”.

4. Que tipo de necessidades de formação contínua necessitam estes Sargentos?

A formação contínua que estes Sargentos necessitam, de uma forma genérica, é de dois tipos: Primeiro do tipo de acções de refrescamento, como por exemplo: actuação em caso de acidentes com a rede de energia eléctrica; executar acções de prevenção, segurança e higiene nos locais de trabalho; assegurar as condições de segurança das pessoas e dos equipamentos instalados de acordo com a legislação em vigor; identificar e sinalizar correctamente os locais de acordo com o potencial risco inerente; adquirir sensibilidade para as questões de impacto ambiental, e um segundo tipo de formação direccionado para a actualização dos conhecimentos técnicos. De



salientar que nesta área tecnológica a evolução surge de uma forma muito vertiginosa e carece de permanente actualização.

5. De acordo com as vertentes do Modelo de Formação definido (Profissional, Pessoal, Educação/Formação Militar Profissional e Certificações/Qualificações Operacionais), que tipo de necessidades de formação apresentam estes elementos?

Estes elementos necessitam da formação contínua de todas estas vertentes, pois pretende-se que estes profissionais evoluam nas vertentes do “saber”, “saber ser” e “saber fazer” de forma reconhecida ou seja com possibilidade de certificação/qualificação operacional.

6. Têm anualmente realizado formações ao abrigo do Plano de Cursos Nacional (PCN), Plano de Cursos e Missões no estrangeiro (PCME), Cursos do Programa de Formação Complementar (PFC) realizados pela DINST, ou outros?

Não. Em relação às formações ao abrigo do PCN, nos últimos dois anos foi proposta a candidatura a algumas formações, mas nunca fomos contemplados.

7. A falta de formação afecta o cumprimento da realização da missão?

Sim. A falta de formação contínua limita a resposta operacional. Estando o cumprimento da missão directamente relacionado com o estado operacional dos meios de apoio envolvidos, a sua correcta manutenção surge com elevada importância para o cumprimento da missão.

8. O que pensa relativamente à importância da Formação Contínua?

A Formação Contínua é o complemento e a actualização dos conteúdos formativos necessários para a evolução de cada profissional com vista ao melhor e mais adequado cumprimento da missão. Como tal é de extrema importância o investimento nesta área, para o cumprimento da missão geral.



ANEXO U

ENTREVISTAS EFECTUADAS

13MAR2009

Base Aérea N.º 6 – Montijo

Comandante da Esquadra de Manutenção de Electrónicos, em exercício de funções.

CAP/TMMEL Vítor Couto

1. Quantos Sargentos das especialidades MELECA e MELECT pertencem à Esquadra de Manutenção de Electrónicos da EMMET do Montijo?

Estão colocados dez (10) Sargentos MELECA e seis (06) Sargentos MELECT.

2. Quantos destes elementos estiveram envolvidos na realização de formação contínua durante o ano de 2008?

Durante o ano de 2008 receberam formação dois (02) Sargentos MELECA e um (01) Sargento MELECT.

3. Que tipo de formação realizaram?

Os MELECAS realizaram o Curso de Central Telefónica SIEMENS digital Hipath4000 no CME e o Sargento da especialidade MELECT realizou um Curso de AVAC na Ota.

4. Que tipo de necessidades de formação contínua necessitam estes Sargentos?

Necessitam de formação sobre os equipamentos que recentemente foram instalados na Unidade.

5. Têm anualmente realizado formações ao abrigo do Plano de Cursos Nacional (PCN), Plano de Cursos e Missões no estrangeiro (PCME), Cursos do Programa de Formação Complementar (PFC) realizados pela DINST, ou outros?

Necessitam de formação sobre os equipamentos que recentemente foram instalados na Unidade. Não! Ninguém frequentou.

6. A falta de formação contínua afecta o cumprimento da missão?

Sim na medida em que por vezes se tem que recorrer aos serviços externos à Unidade.



7. O que pensa relativamente ao tema da Formação Contínua?

Para que se possa abordar este tema de forma coerente será necessário implementar nas Unidades um Órgão central que possa em coordenação com os Órgãos de formação de outras Unidades e com a DINST ser o responsável pela implementação de um plano de formação contínua abrangente e coerente com as necessidades da organização, em geral, e com as da respectiva Unidade, em particular.



ANEXO V

Tabela n.º11 – Nível da Língua Inglesa

Nível da Língua Inglesa

Especialidade	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Não Sabe
Listening	3	10	23	31	2	0	
Speaking	2	16	32	19	0	0	
Reading	6	6	37	17	2	1	
Writing	1	24	30	13	1	0	
Não Sabe							53
Total	12	56	122	80	5	1	53
% no Universo da Amostra	9,84	45,90	100,00	65,57	4,10	0,82	43,44

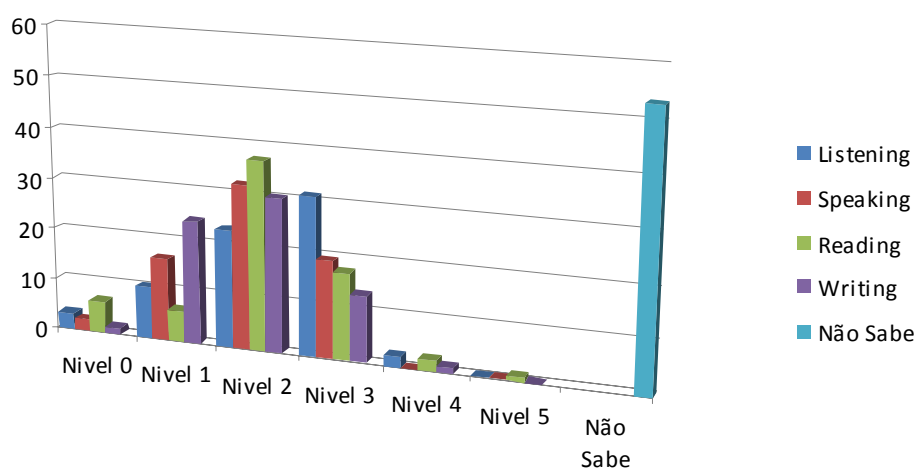


Fig n.º8 – Distribuição dos Níveis de Inglês